

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y LABORALIDAD

TRABAJO DE FIN DE GRADO RRLL-RRHH



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE DERECHO

DPTO. DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CALIFICACIÓN: 10/10 (MATRICULA DE HONOR)

ALUMNO: DANIEL REDONDO TORRES

TUTOR: JUAN GIL PLANA

CURSO ACADEMICO 2019-2020

RESUMEN:

En el presente Trabajo de Fin de Grado se analiza la problemática referida a la laboralidad en la Economía de Plataformas. Estudiando el elenco de resoluciones judiciales que hasta el momento se han dictado, así como las posibles alternativas para solución de la problemática. Realizando especial énfasis en la jurisprudencia del Tribunal Supremo acerca del concepto de trabajador.

PALABRAS CLAVE:

Economía de Plataformas, Notas de laboralidad, Concepto de trabajador, Tribunal Supremo.

SUMMARY:

In this Final Degree Project, the problems related to employment in the Platform Economy are analysed. Studying the list of judicial decisions that have been issued so far, as well as the possible alternatives to solve the problem. Making special emphasis on the jurisprudence of the Supreme Court about the concept of worker.

KEYWORDS:

Platform Economy, Notes on employment, Concept of worker, Supreme Court.

ABREVIATURAS:

STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

ATJUE: Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

STJ: Sentencia del Tribunal de Justicia.

SJS: Sentencia del Juzgado de lo Social.

TIC: Tecnologías de la información y de la comunicación.

UE: Unión Europea.

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

TS: Tribunal Supremo.

ET: Estatuto de los trabajadores.

LETA: Ley del estatuto del trabajo autónomo.

AIP: Acuerdo de interés profesional.

TRADE: Trabajador autónomo económicamente dependiente.

TDP: Trabajador de plataforma.

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y LABORALIDAD

INDICE

I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES: EL ORIGEN DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS.....	1
III.- PLATAFORMAS DIGITALES Y ECONOMÍA DE PLATAFORMAS.....	5
1. CONCEPTO Y CONTEXTO.	5
2. TIPOS DE PLATAFORMAS DIGITALES:	6
3. LOS ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS:.....	7
4. PROBLEMÁTICA ASOCIADA A LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS:	9
IV.- CONCEPTO DE TRABAJADOR, CONFIGURACIÓN NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL:	9
1. CONFIGURACIÓN NORMATIVA:	10
A) Trabajador por cuenta ajena o asalariado:	10
B) Empresario:.....	10
C) Trabajador por cuenta propia o autónomo y sus modalidades:	11
2. CONFIGURACIÓN JURISPRUDENCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRIBUNAL SUPREMO.....	12
A) Ajenidad:	13
B) Dependencia o Subordinación:	14
3. CONCEPTO DE TRABAJADOR EN EL CONTEXTO COMUNITARIO.....	15
V.- RESPUESTA JUDICIAL Y NORMATIVA A LA PROBLEMÁTICA ASOCIADA A LAS PLATAFORMAS DIGITALES:.....	18
1. RESPUESTA JUDICIAL EN ESPAÑA:	18
1.1 Caso Deliveroo:	18
1.1.1 Características generales de la prestación del servicio:.....	18
1.1.2 Resoluciones Judiciales sobre el caso.	20
A) Nota de Voluntariedad:	21
B) Nota de Retribución:.....	21
C) Nota de Ajenidad:.....	21
D) Nota de Dependencia:	22
1.2 Caso Glovo:	23
1.2.1 Características generales de la prestación del servicio:.....	24
1.2.2 Resoluciones Judiciales sobre el caso:	25
A) Nota de Voluntariedad:	25
B) Nota de Retribución:.....	25

C) Nota de Ajenidad:	26
D) Nota de Dependencia:	27
1.3 Caso Take Eat Easy.	29
1.3.1. Resoluciones Judiciales sobre el tema:.....	29
2. CONVERGENCIAS, DIVERGENCIAS Y PUNTOS CLAVE DE LA PROBLEMÁTICA JUDICIAL EN ESPAÑA:	29
3. CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN DEL TDP:	32
4. REGULACIÓN NORMATIVA DE LA PROBLEMÁTICA EN ESPAÑA:	33
VI.- CONCLUSIONES:	34
VII.-BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA:	38
VIII.-SENTENCIAS CITADAS:	39
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA:	41
TRIBUNAL SUPREMO:	41
TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA:.....	43
Asturias:.....	43
Cataluña:.....	43
Madrid:	43
JUZGADOS DE LO SOCIAL:.....	43
Barcelona:	44
Gijón:.....	44
Salamanca:.....	44
Madrid:	44
Oviedo:	44
Valencia.....	44
Vigo:	44
Zaragoza:	45

I.- INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo tiene como intención estudiar la efectividad de los mecanismos jurídicos y normativos españoles para resolver una problemática que lleva analizando la doctrina desde hace ya 5 años, esta es, la referida a la laboralidad en las plataformas digitales. Sobre esta cuestión mucho se ha escrito y mucho queda por escribir, por lo que, de forma sintética, en este trabajo se tratará de responder a diversas cuestiones relacionadas con la problemática, con la finalidad de arrojar algo de luz sobre el asunto.

Las cuestiones que vertebrarán el cuerpo de este trabajo son las siguientes ¿Es adecuada la respuesta jurisprudencial que se está dando a la problemática planteada? ¿Son viables las propuestas normativas que se están haciendo? Se plantean estas preguntas y no otras porque la forma de resolver esta problemática se articula a través de estos mecanismos por lo que es conveniente saber cuáles son estos mecanismos que se están utilizando, cuales se pueden utilizar.

Para responder a estas cuestiones procederemos en primer lugar a analizar qué son y de donde surgen las plataformas digitales, entrando con este primer punto a analizar las tecnologías de la información y de la comunicación (como potenciadoras de la economía de plataformas) y su incidencia en el ámbito de las relaciones laborales, para pasar después a analizar qué es la economía de plataformas, cómo surge y cuál es su funcionamiento básico. En segundo lugar, analizaremos el concepto de trabajador (en sus dos vertientes autónoma y asalariada) desde la perspectiva normativa y jurisprudencial, realizando una breve referencia al concepto de trabajador en el contexto comunitario, para posteriormente entrar al problema asociado a la economía de plataformas, que mucho tiene que ver con los conceptos de trabajador asalariado y autónomo por lo cual convenía analizarlos previamente, estudiando la viabilidad de la respuesta que está recibiendo en España esta problemática y la viabilidad de las propuestas normativas al respecto.

II.- TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES: EL ORIGEN DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS.

Para hablar de economía de plataformas previamente debemos abordar su origen el cual se encuentra estrechamente ligado a las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC en adelante) y a la sociedad de la información.

En primer lugar, debemos conocer qué entendemos por sociedad de la información, este término es utilizado por algunos autores para referirse a la sociedad en la que actualmente vivimos, donde, una serie de cambios, mejoras y avances han llevado a un mejor manejo de la información. Aquí es donde se introduce el segundo término que debemos conocer, tecnologías de la información y de la comunicación, las cuales son definidas por algunos

autores como¹ *los instrumentos que permiten la recopilación, almacenamiento, manipulación y transmisión de información en soporte electrónico.*

Estas tecnologías pueden entenderse como el detonante de una revolución² donde se sitúa la información como un elemento básico, debido a la facilidad y rapidez con la que se transmite, teniendo relevancia cómo se gestiona, transmite y almacena³ (algunos ejemplos de TIC son la informática o las telecomunicaciones). Las TIC toman trascendencia en el panorama de la sociedad de la información, pues son instrumentos que en gran medida han facilitado la globalización y sus efectos⁴ en todas las facetas de la sociedad, incluida el trabajo, sobre la cual nos interesa indagar. En todo caso, conviene analizar con prudencia las consecuencias ocasionadas por las nuevas tecnologías, pues ya desde hace años, la aparición de innovaciones tecnológicas produce en ciertas personas un efecto de *exageración y apresuramiento*⁵.

Si abordamos la introducción de las TIC desde la perspectiva empresarial, podemos apreciar como estas han supuesto consecuencias. En primer lugar, las TIC según algunos autores han propiciado mejoras en dos vertientes⁶, una interna que vendría a reflejar una mejora en la forma de organizar, gestionar⁷ y ejecutar el trabajo, donde una de las manifestaciones más obvias serían los aumentos de productividad, debido a la posibilidad de producir más en menos tiempo y otra externa que se identificaría con la mejora de las relaciones de la empresa con su entorno (clientes, proveedores y otras empresas). Cuando hablamos de estos aumentos de productividad no estamos hablando de nada nuevo, como remarcan algunos autores⁸, pues anteriores innovaciones tecnológicas han supuesto grandes cambios en la sociedad, trastocándola en todas sus vertientes, incluida en la laboral. Como todas las innovaciones tecnológicas, ha producido una reorganización del mercado de trabajo, reorganización que ha supuesto la desaparición y a su vez la aparición de empleos y formas de trabajo⁹, formas de trabajo en algunos casos atípicas, donde uno de los elementos característicos es el uso de las TIC.

Otro aspecto que destacar es la posibilidad de deslocalización que suponen las TIC para las empresas, posibilidad que sin duda han usado, pues influye notablemente en los costes

¹ M. Rodríguez-Piñero Royo: *Las nuevas tecnologías en la empresa*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2006, p. 7.

² A. Paños Álvarez: *Las tecnologías de la información como fuente de ventajas competitivas, una aproximación empírica* (Tesis Doctoral), Universidad de Murcia, España, 1999, pp. 24-26.

³ A. Llamosas Trapaga: *Las nuevas tecnologías de la información y comunicación y las relaciones laborales*, (Tesis Doctoral), Universidad de Deusto. España. 2012, p. 22.

⁴ F. Cavas Martínez: "Globalización y relaciones laborales", *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, nº 3, 2008, p. 204.

⁵ F. Pérez de los Cobos Orihuel: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, ed. Tirant, 1990, pp. 11-14.

⁶ A. Paños Álvarez: *Las tecnologías de la información como fuente de ventajas competitivas, una aproximación empírica*, ob.cit, p. 1

⁷ Mejoras de gestión referidas por ejemplo a la mayor capacidad de control por parte de la empresa, control del cual hablaremos más adelante.

⁸ D. T. Ka hale Carrillo: "Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales ¿Avance o retroceso?", *Revista de Derecho*, nº 25, 2006, p. 292.

⁹ M. E. Cuadros Garrido: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, (Tesis Doctoral), Universidad de Murcia, España, 2017, p. 39-43.

que deben asumir¹⁰ y que las adapta a la realidad social del momento otorgándoles una mayor flexibilidad¹¹, flexibilidad que algunas empresas utilizan para camuflar el uso inadecuado de figuras como el trabajo por cuenta propia, en cualquiera de sus variantes, con una finalidad de ahorro de costes¹². Esta deslocalización, la dividiremos en dos vertientes, una interna y otra externa¹³: La deslocalización interna, se basa en la deslocalización del trabajador o lo que comúnmente conocemos como teletrabajo, cuestión ampliamente debatida, repercute positivamente en la esfera de las organizaciones si se gestiona correctamente, a la par que posibilita una mayor conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad por parte de los trabajadores. Esta forma de trabajo, nacida en los años 60, no solo cuenta con aparentes ventajas, también puede suponer problemas, los cuales han sido analizados, ya desde hace unos cuantos años desde la óptica del Derecho del Trabajo, como puede ser los derivados del poder empresarial en este ámbito, el control del tiempo de trabajo o la seguridad y salud de los trabajadores, entre otros.

Cuestión sobre la que merece realizar una puntualización, pues ha permitido, en la crisis ocasionada este 2020 por el virus conocido como COVID-19, una flexibilización de la prestación presencial del trabajo, evitando de esta manera que ciertos servicios se dejen de prestar a pesar de la imposibilidad de la realización presencial de los mismos derivada de la emergencia sanitaria producida por el mencionado virus. La deslocalización externa se basa en la deslocalización de la actividad productiva, situando la misma en otro país. Fórmula utilizada por empresas de un tamaño elevado, por los costes y los posibles riesgos, pues les permite contratar mano de obra más barata en comparación con la producción en otros lugares. Siendo estas prácticas, objeto de análisis, desde hace años, lo cierto es que las TIC han facilitado su utilización.

Otro elemento que no podemos pasar por alto al hablar de la gestión empresarial es la mejora de la gestión telemática, la cual ha facilitado la tramitación administrativa de las empresas, liberando de carga a los técnicos que trabajan en los distintos servicios públicos y privados.

Si analizamos la incidencia de las TIC en el contrato de trabajo y la relación empresario-trabajador, en primer lugar, podemos destacar, que, la introducción de estas tecnologías ha propiciado una mutación de las características básicas del trabajo tal y como lo concebíamos en el siglo XX, modificándolas y adaptándolas a la nueva realidad del momento. Características tales como el tiempo de trabajo y el lugar de trabajo ha tendido a su flexibilización, no entendiéndose ya en el sentido clásico (de esta mutación ya

¹⁰ M. Saenz Buruaga Azcargorta: “Implicaciones de la Gig-Economy en las relaciones laborales: El caso de la plataforma Uber”. *Revista de estudios de Deusto*, nº 1, 2019, pp. 3-6.

¹¹ F. Pérez de los Cobos Orihuel: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, ob.cit, p. 2

¹² L. Pérez Capitán: *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales*, ed. Aranzadi, 2019, pp. 107-114.

¹³ De estas dos modalidades ya hablaba M. R. Alarcón Caracuel “La informatización y las nuevas formas de trabajo” en M. R. Alarcón Caracuel (dir.) *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y derecho del trabajo* ed. Bomarzo, 2004, pp. 10-14

hablaban algunos autores a finales del siglo XX¹⁴) pues, con el paso de los años ha ido apareciendo trabajos (y adaptándose trabajos ya existentes) donde los profesionales no desarrollan sus servicios estrictamente en un lugar físico perteneciente a la empresa (un buen ejemplo es teletrabajo, del cual hemos hablado con anterioridad), lo mismo sucede con el tiempo de trabajo, con el paso de los años, han aparecido o se han adaptado determinados trabajos donde el profesional cuenta con una mayor flexibilidad en lo que se refiere al tiempo de trabajo. Reflejándose dicha mutación por ejemplo en la aparición de nuevas formas de dependencia alimentadas por las TIC, dando lugar a lo que denominan algunos autores como dependencia tecnológica, dependencia que deriva de las nuevas manifestaciones del poder del empresario, a través de medios informáticos¹⁵ (sobre esta cuestión hablaremos más adelante). Estas mutaciones han obligado a replantearse el sistema clásico de delimitación del contrato de trabajo y en definitiva las fronteras del propio derecho del trabajo para adaptarlo a la realidad social y no excluir de su ámbito de aplicación a ciertas relaciones donde la subordinación no es tan clara (aquí es donde se inserta la problemática asociada a la economía de plataformas que más adelante analizaremos).

A su vez, si nos referimos a las TIC, se puede decir que han propiciado problemas y conflictos, cómo los derivados del uso de las TIC dentro y fuera del trabajo y el control por el empresario del uso de estas (problemas estos de los que ya hablaban algunos autores a principios de siglo¹⁶). Abriendo a su vez, estas nuevas tecnologías nuevas vías de comunicación y defensa de los intereses de los trabajadores.

Se produce también con la introducción de las TIC en el ámbito laboral, la aparición de nuevos riesgos relacionados directamente con el uso de estas tecnologías (cuando nos referimos a relación directa, hacemos referencia a los riesgos ocasionados directamente por el uso de estas TIC, como pueden ser por ejemplo los riesgos ergonómicos) , aunque existe una vertiente secundaria o indirecta, que supondría la aparición indirecta de riesgos relacionados con las nuevas tecnologías, un claro ejemplo es la aparición de ciber-acoso, que cobra especial importancia en el ámbito laboral, cuando viene promovido directamente por compañeros.

¹⁴ F. Pérez de los Cobos Orihuel: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, ob.cit, p. 2.

¹⁵ M. E. Cuadros Garrido: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, (Tesis Doctoral), Universidad de Murcia, España, 2017, p. 50-54.

¹⁶ A.V. Sempere Navarro: “*Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el ámbito laboral*”, en AA. VV, *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*, ed. Aranzadi, 2002, pp. 31-34

III.- PLATAFORMAS DIGITALES Y ECONOMÍA DE PLATAFORMAS.

1. Concepto y contexto.

Una de las consecuencias más importantes de la aparición de las TIC, ha sido el impulso de la comunicación rápida y sencilla, entre individuos, favoreciendo de esta manera la conexión entre oferta y demanda, creando nuevos modelos de negocio (modelos que se basan en dinámicas ya existentes, pero que han sido agilizados gracias a las innovaciones tecnológicas) e impulsando determinadas formas de trabajo asociadas a dichos modelos (como puede ser el trabajo autónomo en sus dos variantes, clásica y económicamente dependiente)¹⁷.

Muchos de estos modelos de negocio se insertan dentro de la denominada “economía colaborativa”, la cual es definida en términos de la comisión europea de la siguiente manera: “*el término «economía colaborativa» se refiere a modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares*”. Este concepto de economía colaborativa ha evolucionado¹⁸ en el tiempo hasta llegar al propuesto por la comisión europea, pues, en un principio, era concebida como un intercambio entre particulares de forma temporal de bienes y servicios, en una segunda fase se introdujo el elemento tecnológico, las plataformas, por medio de las cuales se comunicaban los oferentes y demandantes de bienes y servicios. Si analizamos la definición propuesta por la comisión, se habla realmente de un intercambio, que responde a una necesidad o mejor llamada demanda¹⁹, por lo que algunos autores consideran mejor llamar a esta economía “*economía bajo demanda*”²⁰, término coherente, pues tras esta economía lo que realmente subyace es un intercambio de bienes o servicios bajo demanda, donde intermedia una plataforma. Aunque este término tenga más coherencia con la realidad que está detrás del trabajo en la economía de plataformas, se han utilizado otras terminologías para describirla como: “*gig economy*”, “*sharing economy*”, “*peer to peer economy*”, “*platform economy*”, términos que describen a fin de cuentas una misma realidad, siendo en todos los casos compartido un elemento

¹⁷ G. Cedrola Spremolla: “El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación y las relaciones laborales”. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, número 1, 2017, p. 18.

¹⁸ P. Auvergnon: “Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital”, *Revista Derecho social y empresa*, Nº 6, 2016, p. 27

¹⁹ J. J. Plaza Angulo: “Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico”, en A. Todolí Signes (dir.), *Trabajo en plataformas Digitales: innovación, Derecho mercado*, ed Aranzadi, 2018, pp. 40-42.

²⁰ M. Rodríguez-Piñero Royo: “La figura del trabajador de plataforma: Las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios”, en F. Pérez de los Cobos Orihuel (dir.), *El trabajo en plataformas digitales, análisis de su situación jurídica y regulación futura*, ed Wolters Kluwer, 2018, p. 22.

fundamental y característico de este tipo de economía, la plataforma digital²¹, lo que nos lleva a otro termino que quizás se ajuste igual de bien que el de economía bajo demanda a esta realidad, el término “*economía de plataformas*”. No descartando ningún termino considero más adecuados los de economía de plataformas y economía bajo demanda, pues son los que describen en términos generales la realidad a la que nos referimos, sin que, debido a cuestiones terminológicas se deseche ningún modelo de negocio englobado en esta realidad.

2. Tipos de Plataformas digitales:

La catalogación de las plataformas digitales es compleja, pues hay diversidad de criterios al respecto. Por ejemplo en algunas obras se alude a diversas divisiones, según si las entidad propietarias de las plataformas cuentan con ánimo de lucro o no, según los participantes en la plataforma (si se trata de personas o de negocios) y según la oferta de bienes o servicios que realicen²² (transportes, venta de bienes, servicios profesionales, servicios audiovisuales), siendo en mi opinión esta ultima la más interesante, pues muestra la diversidad de modelos de negocio que convergen bajo el paraguas de la llamada economía de plataformas. La diversidad de modelos de negocios deriva de la posibilidad de optimización de tiempo y recursos²³ que ofrecen las plataformas, tanto para oferentes como demandantes, posibilidad que las empresas toman como reclamo principal para la prestación de servicios u oferta de bienes. Modelos donde realmente a pesar de existir un elemento tecnológico innovador y agilizador de las relaciones, en ocasiones subyacen mecánicas clásicas no tan desdibujadas, pues el elemento tecnológico no hace desaparecer los actores principales y las relaciones entre estos²⁴, solo las facilita, dinamiza y flexibiliza, perspectiva esta que quizás debiera tenerse en cuenta a la hora de calificar las relaciones subyacentes a la economía de plataformas.

²¹ A. I. Pérez Campos: “*Economía colaborativa y tiempo de trabajo ¿Es necesario un cambio legislativo?*” en G. García González (cord.) *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, ed. Dykinson, pp. 129-134.

²² J. M. Martín Carretero: “*Las plataformas digitales como modelo de negocio*” en M. L. Rodríguez Fernández, *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, ed. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018, pp. 29-30.

²³ J. Sánchez Pérez: “*La economía colaborativa en España*, en *Congreso Internacional: El futuro del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales*”, en Granada, 2018, pp. 931-933.

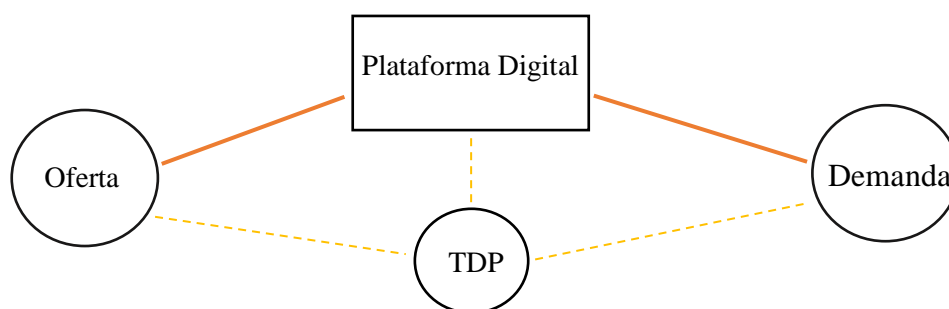
²⁴ Como bien decía el profesor Pérez de los Cobos en su obra, F. Pérez de los Cobos Orihuel: “*Nuevas tecnologías y subordinación*” ob.cit., p. 3, no cambian las relaciones si no las funciones. Conclusión aplicable a la realidad subyacente a la economía de plataformas, donde las relaciones entre los actores y las mecánicas de estas en ocasiones se ven ocultas tras las prestaciones de servicios donde confluyen elementos tecnológicos.

3. Los elementos característicos de la economía de plataformas:

En estas plataformas, sean del tipo que sean, cuentan con una característica homogénea, la convergencia de 3 actores principales²⁵: 1. Solicitantes del bien o servicio. 2. Oferente del bien o servicio. 3. La plataforma. Habiendo recalcado la heterogeneidad que existe en cuanto a plataformas y formas de prestación de servicios, estos 3 elementos siempre aparecen, aunque las relaciones entre los mismos suelen variar, dependiendo del negocio y forma de prestación del servicio.

En esta relación oferente-plataforma-demandante, en algunos casos intervienen trabajadores (termino que no prejuzga su naturaleza, pues puede referirse a trabajo por cuenta propia o ajena) que en adelante denominaremos TDP²⁶ (Trabajadores de plataforma), que se identifican, por una característica que los diferencia fundamentalmente, trabajan interactuando con una plataforma, la cual pertenece a otra persona, que la pone a su disposición para llevar a cabo la prestación de servicios o la entrega de bienes.

En todo caso la relación entre los actores; oferente, demandante y trabajador se entabla a través de la plataforma digital. La relación entre los 3 elementos se retrata perfectamente en el siguiente diagrama (se ha añadido el TDP, pues, aunque no en todos los modelos de negocios asociados a la economía de plataformas aparece esta figura, en los que nos son de interés en este trabajo y que analizaremos cuenta con un papel de relevancia).



Antes de tratar la cuestión del TDP, donde centraremos nuestra atención, debemos hablar de la plataforma, pues ha suscitado en el ámbito nacional y comunitario polémica acerca de su carácter (como mera intermediaria o prestadora de servicios), llegando incluso al

²⁵ M. Regina Redinha: "Crowd employment, reconocimiento y calificación jurídica" en G. García González (cord.) *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, ed. Dykinson, pp. 35-44.

²⁶ M. Rodríguez-Piñero Royo: "La figura del trabajador de plataforma: Las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios", en F. Pérez de los Cobos Orihuel (dir), *El trabajo en plataformas digitales, análisis de su situación jurídica y regulación futura*, ed. Wolters Kluwer, 2018, pp. 20-21.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE en adelante) el cual se ha pronunciado en 2 ocasiones sobre el tema²⁷.

La primera, el caso C-434/15, donde el Juzgado de lo Mercantil número 3 de Barcelona plantea una cuestión prejudicial al TJUE en relación con la empresa UBER, para saber si los servicios prestados deben ser catalogados como servicios de la sociedad de la información (siendo por tanto la plataforma una mera intermediaria entre los conductores y la demanda), servicios de transporte o una mezcla de ambas. El TJUE en este primer caso se inclina por catalogar los servicios de UBER dentro de los servicios de transporte, por considerar que el servicio que se presta no se dedica únicamente a la intermediación entre los conductores y pasajeros, si no que se presta, dentro de una influencia decisiva marcada por la empresa UBER, al ser quien presta en primer lugar la plataforma sin la que el servicio no sería posible y quien establece las condiciones de prestación del servicio (tales como el precio de la carrera el cual cobra directamente la empresa y no el conductor). La segunda, el caso C-320/16, donde el Tribunal de Primera Instancia de Lille plantea una cuestión prejudicial (semejante a la anterior) al TJUE, en relación con un litigio penal relacionado con UBER. El TJUE remitiéndose a lo dicho en la anterior sentencia, concluye de igual manera, que el servicio debe catalogarse como servicio de transporte.

Siendo relevante la respuesta que el TJUE en ambas ocasiones da, pues presenta el primer paso para poder enjuiciar la posible laboralidad de los TDP al servicio de UBER²⁸

Es interesante plantearse el papel de la plataforma digital en la relación TPD- empresa, pues aparentemente la plataforma digital es una herramienta, con esto quiero decir, que su funcionamiento depende de la entidad propietaria de la misma, sin dicha entidad no existiría ni se prestaría el servicio de tal manera pues hasta la fecha las plataformas no se autogestionan, programan y actualizan solas²⁹. Esta, no es cuestión baladí, pues en la prestación de servicios, donde interviene un trabajador que usa la misma, de la cual depende y a la cual se somete para la prestación del servicio, es una prestación de servicios donde, detrás de la plataforma hay entidad que planifica, controla y dirige la misma (cuestión que deja entrever que detrás de las relaciones jurídicas que se entablan con los TDP, en algunos casos puede existir ajenidad y dependencia como bien se ha apreciado en ciertas resoluciones judiciales que más adelante analizaremos). Recalco esta cuestión que todos obviamos, pues algunos sectores de la doctrina al hablar de la Gig Economy, hacen referencia a la misma como aquellos modelos donde las plataformas virtuales

²⁷ STJUE Asuntos C-434/15 y C-320/16

²⁸ M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “Uber como plataforma digital de servicios de transporte”, *Revista Foro, Nueva época*, vol. 20, núm. 2 (2017): 317-327. J. M. Goerlich Peset: “Indicios de autonomía y de laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma”, en F. Pérez de los Cobos Orihuel (dir), *El trabajo en plataformas digitales, análisis de su situación jurídica y regulación futura*, ed. Wolters Kluwer, 2018, pp. 40-44.

²⁹ I. Beltrán Ruiz: “Direttiva UE 2019/1152 e «diritto di rifiuto»: i riders/glovers sono lavoratori subordinati”, *L’Ispettore e la Società* n° 1, 2020, pp. 25-28

externalizan su actividad a través de trabajadores autónomos³⁰, obviando que la plataforma es una herramienta que facilita una actividad económica (como bien describía la comisión europea con la definición que aportamos anteriormente) detrás de la cual hay una entidad económica que gestiona la misma. Esta exclusión del sujeto tras la plataformas desnaturaliza la relación que realmente subyace a la economía de plataformas.

En este punto podemos comenzar a ver como lo que subyace en ocasiones a la economía de plataformas no es más que relaciones ya existentes con anterioridad al elemento tecnológico, relaciones que han sido agilizadas gracias al elemento tecnológico y que en ocasiones se ven desdibujadas debido a la existencia de este.

4. Problemática asociada a la economía de plataformas:

La problemática asociada a las plataformas digitales es la referida a la calificación jurídica del TDP, siendo realmente una problemática clásica del Derecho del Trabajo pues se trata de dilucidar si el TDP en el real contenido de la prestación de servicios que ejecuta se encuadra dentro de lo que comúnmente denominamos trabajo asalariado, por el contrario se enmarca en el trabajo por cuenta propia (ya bien sea en su formulación clásica o en su formulación económicamente dependiente de la cual hablaremos más adelante) o si debe acogerse a una nueva fórmula intermedia, cuestión que parece de fácil resolución pero que se complica al introducir el elemento tecnológico³¹ característico de la economía de plataformas.

Sobre esta problemática actualmente no se cuenta con una respuesta internacional, comunitaria, por lo que hay que acogerse a lo dicho por cada país³², de esta manera, en España, al igual que sucede en muchos países, nos vemos obligados a afrontar la situación desde los tribunales donde ha habido ya resoluciones que abordan el problema.

IV.- CONCEPTO DE TRABAJADOR, CONFIGURACIÓN NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL.

Es necesario en primer lugar conocer dónde se regulan las características definitorias de la relación laboral y en contraposición a estas, las notas características del trabajo autónomo en el ordenamiento jurídico y en la jurisprudencia española, para posteriormente entrar al análisis más profundo de las resoluciones judiciales y propuestas normativas referentes a la problemática, que partirá de la distinción de estos conceptos.

³⁰ M. Saenz Buruaga Azcargorta: “Implicaciones de la Gig-Economy en las relaciones laborales: El caso de la plataforma Uber”, *Revista de estudios de Deusto*, nº 1, 2019, pp. 3-6.

³¹ M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador”, ob.cit, p.10

³² L. Pérez Capitán: *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales*, ob.cit, p. 2.

1. Configuración normativa:

A) *Trabajador por cuenta ajena o asalariado:*

En lo que se refiere al trabajo por cuenta ajena o trabajo asalariado, se define lo que se entiende por trabajador en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores³³ (en adelante ET) de la siguiente manera: *“Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*. De esta definición se extraen los elementos básicos o notas configuradoras de la prestación de servicios por cuenta ajena, más conocida como relación laboral. Los elementos que se extraen, sobre los cuales la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS en adelante) ha incidido son los siguientes: voluntariedad, retribución, ajenidad en la prestación de los servicios y dependencia³⁴. Estas notas caracterizadoras de la relación laboral por su alto nivel de abstracción requieren para su interpretación acudir a indicios, de los cuales hablaremos más profundamente en el siguiente punto. En el artículo 8 ET, de forma complementaria al artículo 1 ET, establece conforme a la siguiente redacción; *“El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”*, una presunción *iuris tantum* de la relación laboral, apoyada en la aparición de las citadas notas de laboralidad, de esta manera en palabras de algunos autores³⁵, este artículo establece una presunción según la cual, se entiende existente un contrato de trabajo cuando concurren las notas de retribución, voluntariedad, ajenidad y dependencia.

B) *Empresario:*

Realizando un inciso antes de entrar a definir que entendemos por trabajador autónomo, debemos puntualizar que entiende el ET por empresario: *“A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”*. De esta definición y en relación con el objeto de estudio, podemos extraer que empresario es aquel que recibe la prestación de servicios de

³³ «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

³⁴ A. Montoya Melgar: *Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, 2019, pp. 265-268. J. García Murcia, *“Capítulo 5 Los Trabajadores Asalariados”*, en VV. AA, *Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, 2019, pp. 174-180. J. M. Ramírez Martínez: *“El contrato de trabajo: Concepto, funciones y elementos”* en VV. AA, *“Curso Básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*, ed. Tirant, 2019, pp. 173-175. M. B. Cardona Rubert: *“Tema 4 El Trabajador”*, en J. M. Gorlich Peset, *Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, 2018, pp. 101-110.

³⁵ A. Montoya Melgar: *Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos 2016, pp. 268-269.

un trabajador, siendo por tanto aquel del que depende para la prestación de sus servicios y en el que recaen los riesgos, los frutos y las decisiones concernientes al negocio.

Siendo relevante su mención pues como destacan algunos autores³⁶, no existe derecho del trabajo sin empresario y entiendo por ende que, al contrario, si existe empresario debe existir derecho del trabajo.

C) Trabajador por cuenta propia o autónomo y sus modalidades:

Siendo de relevancia mencionar que, de la misma manera que lo hizo el ET, la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo³⁷ (en adelante LETA) define que entiende por trabajador autónomo en los siguientes términos: *“La presente Ley se aplicará a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial”*. De esta definición, se puede extraer, como hicimos con el trabajo asalariado, unas características o notas que se contraponen en todo caso, a lo regulado en el ET, pues el trabajo autónomo se caracteriza fundamentalmente por la prestación de servicios fuera del ámbito de organización y dirección de un tercero a título lucrativo, o lo que es lo mismo carente de dependencia y ajenidad, notas básicas caracterizadoras de la relación laboral.

En lo que se refiere al trabajo autónomo, en el artículo 11 de la LETA se define qué es el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE en adelante). Los TRADE son, en primer término, un género de trabajadores autónomos, por lo que comparten con estos características. Siendo definidos por el artículo 11 de la LETA como: *“aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”*.

Como bien dijimos anteriormente, son un tipo de autónomos a fin de cuentas por se les define de igual manera, añadiendo la existencia de un cliente principal, del cual percibir al menos el 75% de los ingresos. Añadiéndose además de este primer requisito, otros como la imposibilidad de contratar o subcontratar trabajadores, salvo casos excepcionales añadidos por la ley 31/2015³⁸ para evitar una posible discriminación en las causas de interrupción justificadas reguladas en el artículo 16 de la LETA, que la actividad que presten sea diferente a la que desarrollan el resto de trabajadores del cliente principal, que cuenten con medios, infraestructuras y criterios propios referentes a la actividad a realizar,

³⁶ M. Y. Sánchez-Urán Azaña: “Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad”, *Revista del ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social* nº 143, 2019, pp. 17-19.

³⁷ «BOE» núm. 166, de 12 de julio de 2007.

³⁸ «BOE» núm. 217, de 10 de septiembre de 2015.

que reciban una contraprestación por los servicios prestados, siendo ellos mismos quienes asuman el riesgo y ventura de la actividad. Siendo además destacable, en lo relativo a la contratación de este tipo de trabajadores un par de cuestiones que lo diferencian del trabajador autónomo clásico y que lo acercan al trabajador asalariado, pareciendo dársele una mayor protección debido a la mayor posibilidad de desequilibrios con respecto al cliente principal para el cual presta servicios³⁹, como pueden ser la exigencia de redacción de los contratos por escrito o la existencia de los acuerdos de interés profesional, únicamente aplicables a estos (AIP en adelante), acuerdos estos, de los cuales hablaremos más adelante en relación a la existencia de uno dentro de la economía de plataformas.

Como podemos ver, siendo de partida un trabajador autónomo, el resto de las características que definen al TRADE rompen con la laboralidad y los criterios adoptados por el ET, la propiedad de los medios infraestructuras y criterios organizativos, son desde luego indicativos de falta de dependencia y ajenidad, a la par, que lo es de igual manera la asunción del TRADE del riesgo y ventura de la actividad. Aunque no cabe pasar por alto la protección que se le da a esta figura, la propia ley ha querido dejar claro que se busca una protección semejante a la del asalariado, pero sin dejar de ser trabajadores por cuenta propia⁴⁰, pues no olvidemos que nos hayamos a fin de cuentas hablando de una tipología de trabajo autónomo.

Esta figura novedosa, de inspiración italiana regulada por primera vez en la LETA tiene especial trascendencia en el problema jurídico referido a la calificación de los TDP, pues en gran medida la prestación que se lleva a cabo por los TDP en la economía de plataformas se realiza por medio de esta figura, así es el ejemplo de la empresa propietaria de la plataforma Deliveroo, que permite la posibilidad de que sus trabajadores sean contratados con un contrato de autónomo clásico o de TRADE. En este sentido, comentando por encima la problemática suscitada objeto de este trabajo, conviene recalcar algo que se ha mencionado ya en diversas ocasiones por el TS⁴¹, debe prevalecer la realidad fáctica de la prestación de servicios, frente al nomen iuris que las partes den a la misma, entrando en juego la presunción del artículo 8 ET citada anteriormente cuando se demuestre que existen las citadas notas de laboralidad.

2. Configuración jurisprudencial desde la perspectiva del Tribunal Supremo.

El concepto de trabajador, como bien hemos dicho, al tratar el artículo 1.1 ET, es definido por ese precepto, pero desarrollado en su contenido (en las notas definitorias del contrato de trabajo) por la jurisprudencia, pues han sido tradicionalmente los tribunales quienes han interpretado el concepto de trabajador a través de las citadas notas de laboralidad,

³⁹ M. Llorente Sánchez-Arjona: “La tutela judicial de los Trade. Un estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción social”. *Revista Temas Laborales*, número 102, 2009, p. 159.

⁴⁰ F. Navarro Nieto: “Especialidades del régimen profesional del Trade en jornada, interrupciones y extinción de la relación contractual”, *Revista Temas Laborales*, número 114, 2012, p. 34.

⁴¹ STS 24/01/2018 (Rec. 3394/2015), 20/03/2007 (Rec. 747/2006), 07/11/2007 (Rec. 2263/2006), 12/12/2007 (Rec. 673/2006), 22/07/2008 (Rec. 3334/2007).

siendo estos tribunales quienes precisamente han dotado de contenido a estas notas y se han encargado de adaptarlas y flexibilizarlas a la realidad social del momento⁴² para comprender dentro del ámbito del derecho del trabajo relaciones que de otra manera quedarían excluidas. Siendo el Tribunal Supremo como máximo órgano en todos los órdenes jurisdiccionales⁴³, quien a través de sus sentencias ha ido realizando esta labor de interpretación y adaptación del concepto de trabajador a la realidad social, por lo que es conveniente analizar algunas de las sentencias de este tribunal al respecto del concepto de trabajador.

Partiendo de lo dicho con anterioridad, en primer lugar, creo conveniente hablar de nuevo de la presunción iuris tantum regulada en el artículo 8.1 del ET, según la cual, se presume existente un contrato de trabajo cuando la prestación de servicios se ejecute bajo la organización y dirección de otro, presunción que se relaciona directamente con la apreciación de indicios de las 4 conocidas notas de laboralidad⁴⁴ (al ser valorada normalmente tras el análisis de las mismas) que se desprenden del artículo 1.1 del ET; voluntariedad, dependencia, ajenidad y retribución. Nos interesa indagar más sobre las notas de ajenidad y la dependencia, pues son las más decisivas/distintivas a la hora de diferenciar el trabajo asalariado del autónomo (no solo eso, también debemos tener en cuenta que en la actualidad todos los trabajos que se realizan son voluntarios y que la nota de retribución se ha ido entendiendo introducida dentro de la de ajenidad, pues se aprecia como uno de los indicios que apuntan a su existencia) aunque no debemos olvidar, que las notas de laboralidad y sus indicios deben valorarse en conjunto.

A) Ajenidad:

Se entiende como la asunción por parte del empresario y no del trabajador de ciertos aspectos relativos al trabajo como pueden ser los frutos, los riesgos y las decisiones concernientes al mercado⁴⁵. Se es pues, como trabajador, ajeno a estas cuestiones, siendo el empresario como tal quien decide y asume el control y dirección de la actividad, haciéndose cargo de las consecuencias de esta. En lo que se refiere a la asunción de riesgos se aprecia la existencia de ajenidad cuando se aportan por el empresario medios

⁴² J. Luján Alcaraz: “El ámbito subjetivo del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 58, año 2005, pp. 13-16.

⁴³ Artículo 123 Constitución Española y artículo 53 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

⁴⁴ Las sentencias que se adjuntan a continuación tratan esta presunción y el análisis de las notas definitorias del contrato de trabajo STS 23/01/1990 (RJ 1990\197), 05/03/1990 (RJ 1990\1755), 23/04/1990 (RJ 1990\3480), 21/09/1990 (RJ 1990\7926), 19/07/2002 (Rec. 2869/2001), 03/05/2005 (Rec. 2606/2004), 11/05/2009 (Rec. 3704/2007), 07/10/2009 (Rec. 4169/2008), 29/11/2010 (Rec. 253/2010), 25/03/2013 (Rec. 1564/2012), 24/01/2018 (Rec. 3394/2015), 08/02/2018 (Rec. 3389/2015), 10/04/2018 (Rec. 179/2016), 04/02/2020 (Rec. 3008/2017).

⁴⁵ En un principio la ajenidad se entendía en una doble vertiente; frutos y riesgos, posteriormente se pasó a entender la ajenidad en una triple vertiente, frutos, riesgos y mercado. Las siguientes sentencias resumen la doctrina sobre el tema: STS 26/01/1994 (Rec. 399/1993), 31/03/1997 (Rec. 3555/1996), 29/12/1999 (Rec. 1093/1999), 19/02/2014 (Rec. 3205/2012), 11/02/2015 (Rec. 2353/2013), 16/11/2017 (Rec. 2806/2015), 24/01/2018 (Rec. 3394/2015), 08/02/2018 (Rec. 3389/2015), 29/10/2019 (Rec. 1338/2017) y 04/02/2020 (Rec. 3008/2017).

para el trabajo⁴⁶, no siendo relevante si el trabajador aporta alguno siempre y cuando estos sean de poca relevancia y no sean suficientes para poner en marcha la actividad por sí solos, siendo el empresario quien se hace cargo de los gastos de la actividad y de las consecuencias de la misma (esta es la real esencia de la ajenidad en riesgos, la asunción por parte de la empresa y no del trabajador de los gastos y consecuencias de la actividad). Cuando tratamos la ajenidad en el mercado, nos estamos refiriendo a la toma de decisiones por parte del empresario respecto a cuestiones como la clientela, proveedores, o tarifas (en definitiva, decisiones organizativas que asume la empresa y no el trabajador)

Como bien ya dijimos la ajenidad y la dependencia son conceptos con un alto nivel de abstracción, por lo que, para su apreciación se requiere la constatación de una serie de indicios (los cuales pueden ser comunes o específicos según la actividad que se desarrolle) como pueden ser en este caso, la adopción por el empresario de decisiones concernientes al mercado, la aportación de herramientas necesarias para el trabajo, la puesta a disposición del mismo de los frutos resultantes del trabajo (bienes o servicios) , la aportación de una remuneración a cambio del trabajo y el cálculo de la misma o por lo menos de sus más relevantes conceptos por parte de la empresa⁴⁷.

B) Dependencia o Subordinación:

Se entiende como la introducción del trabajador dentro del ámbito de organización de un tercero, siendo este tercero quien organiza, planifica dirige la actividad y su desarrollo⁴⁸, siendo esta característica es fundamentalmente la que diferencia el trabajo asalariado del trabajo por cuenta propia, pues aquel que trabaja por cuenta propia tiene autonomía organizativa, decidiendo sobre su propia actividad. Siendo un concepto graduable y flexible⁴⁹, pues en gran medida depende de la actividad realizada y las condiciones de la misma, criterios estos, los de graduación y flexibilidad, que han ido introduciéndose progresivamente por el TS, para adaptarse a la realidad cambiante, en especial, esta flexibilidad tiene trascendencia en el contexto digital actual, donde como consecuencia de la generalización de las TIC en el ámbito de las relaciones laborales se ha propiciado la desmaterialización de la mano de obra y el teletrabajo. Pues la postura del TS ha tendido

⁴⁶ La doctrina sobre el tema se ha ido flexibilizando, no considerando como bien se ha indicado en los párrafos precedentes relevantes las aportaciones de material de poca envergadura y desembolso por parte del trabajador. La siguiente sentencias resumen lo considerado por el TS sobre la cuestión: STS 26/06/1986 (RJ 1986\3741), 25/01/1990 (Rec. 221/1988), 26/01/1994 (Rec. 399/1993), 31/03/1997 (Rec. 3555/1996), 24/01/2018 (Rec. 3394/2015), 08/02/2018 (Rec. 3389/2015) y 04/02/2020 (Rec. 3008/2017).

⁴⁷ Las siguientes sentencias resumen la doctrina sobre el tema: STS 07/06/1986 (RJ 1986\348706/), 23/10/1989 (RJ 1989\7310), 09/02/1990 (Rec. 769/1987), 24/02/1990 (RJ 1990\1911), STS 20/09/1995 (RJ 1995\6784), 19/07/2002 (Rec. 2869/2001), 03/05/2005 (Rec. 2606/2004), 07/11/2007 (Rec. 2263/2006), 30/04/2009 (Rec. 1701/2008).

⁴⁸ Esta planificación u organización del trabajo se aprecia en las siguientes sentencias: STS 22/04/1996 (Rec. 2613/1995) , 25/03/2013 (Rec. 1564/2012), 24/01/2018 (Rec. 3394/2015), 08/02/2018 (Rec. 3389/2015), 10/04/2018 (Rec. 179/2016), 04/02/2020 (Rec. 3008/2017).

⁴⁹ STS 06/05/1986 (RJ 1986\2491), 09/10/1988 (RJ 1988\7552), STS 27/05/1992 (RJ 1992\3678), 19/07/2002 (Rec. 2869/2001), 19/09/2006 (Rec. 1359/2005), 09/12/2010 (Rec. 1874/2009), 21/06/2011 (Rec. 2355/2010), 17/05/2012 (Rec. 871/2011).

a incluir como asalariados a profesionales con una mayor independencia técnica siempre que se encuentren bajo la dirección y organización de un tercero, independientemente del nombre que hubiera recibido la relación que ostentaban.

Volviendo con el concepto de dependencia o subordinación, tradicionalmente se ha entendido materializado en indicios tales como el seguimiento de una jornada y horario⁵⁰ establecidos por la empresa, la asistencia a unas dependencias, instalaciones o lugar de trabajo perteneciente a la empresa, el establecimiento de unas condiciones e instrucciones para la prestación del servicio, las posibles manifestaciones poder disciplinario por parte de la empresa, la obligación de aceptar encargos⁵¹ o la personalidad en la prestación del servicio⁵².

3. Concepto de trabajador en el contexto comunitario.

Habiendo planteado normativamente cómo se configura el concepto de trabajador en España, conviene analizar en el contexto de la Unión Europea (UE en adelante) aunque de forma más laxa, pues no es el objeto de estudio de este trabajo, cómo se conforma el mismo concepto, pues el derecho de la Unión Europea es un factor jurídico relevante en la conformación del Derecho del Trabajo.

En la Unión Europea normativamente hablando no existe una definición unánime de trabajador⁵³ no existiendo un texto unitario que refleje el concepto de trabajador en el ámbito comunitario (Además, esta opción no parece ser viable⁵⁴, pues genera una serie de repercusiones a tener en cuenta; a pesar de que esta homogeneización del concepto traería aparente seguridad, en cuanto a interpretación de dicho concepto por los estados miembros, traería a la par inseguridad y desprotección para aquellos casos que

⁵⁰ Es indicio de dependencia la programación de la actividad por parte del empresario STS 22/04/1996 (Rec. 2613/1995), 25/03/2013 (Rec. 1564/2012) aunque no tiene por qué romper con la laboralidad la no aparición de horarios establecidos por la empresa o ciertos elementos, pues como dijimos la dependencia se interpreta con mayor flexibilidad STS 06/05/1986 (RJ 1986\2491), 09/10/1988 (RJ 1988\7552), 24/01/2018 (Rec. 3394/2015), 08/02/2018 (Rec. 3389/2015) y 04/02/2020 (Rec. 3008/2017).

⁵¹ Sobre este indicio hay dos posturas, una que consideró como indicio de dependencia la obligación de aceptar encargos STS 05/11/1993 (Rec. 708/1992) , 16/11/2017 (Rec. 2806/2015) y otra que consideró que no rompe con la laboralidad la posibilidad de no aceptar encargos STS 09/12/10 (Rec. 1874/2009), 17/05/12 (Rec. 871/2011).

⁵² Sobre este indicio ha habido dos posturas, una tradicional donde el carácter personal determina la laboralidad STS 31/03/1997 (Rec. 3555/1996), 10/07/2000 (Rec. 4121/1999), 19/02/2014 (Rec. 3205/2012) y otra postura donde se permite en ciertas ocasiones sustituciones de forma excepcional o prevista explícitamente STS 28/10/1988 (RJ 1988\8173), 24/07/1992 (Rec. 1860/1991), STS 20/09/1995 (RJ 1995\6784) , 31/03/1997 (Rec. 3555/1996), 15/06/1998 (Rec. 2220/1997) , 25/01/2000 (Rec. 582/1999), 09/12/2004 (Rec. 5319/2003), 10/07/2007 (Rec. 1412/2006), 07/10/2010 (Rec. 11/2009), 03/05/2011 (Rec. 2228/2010).

⁵³ M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “Concepto de trabajador en el derecho de la unión europea y en la jurisprudencia del TJUE”, pp. 4-6 del ejemplar multicopiado, próxima publicación en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 232, 2020.

⁵⁴ M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la Unión Europea y ordenamientos nacionales”, en Texto del capítulo de la publicación por la Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias (en prensa) sobre *Nuevas tecnologías y protección de datos*. Proyecto Certifica RSE (DER 2015-65374), Proyecto Inbots CSA, H2020.

encontrándose al límite de la definición establecida no se encuadrasen dentro de la misma, dejándolos fuera).

El concepto comunitario de trabajador, normativamente hablando se define de forma diferente según el ámbito de aplicación de la norma que lo interprete⁵⁵, siendo un concepto fragmentado y finalista⁵⁶, siendo como bien expone la doctrina “*asentado en la progresiva evolución interpretativa del TJUE (como impulsor del modelo social de la UE)*”⁵⁷, dicha evolución interpretativa a pesar de ser tendente a la expansión del concepto (en cuanto a la interpretación de la aplicación de las directivas en los diferentes estados), es restrictiva pues limita a los estados miembros para evitar que los estados en la aplicación de la directiva socaven la finalidad y utilidad de la misma⁵⁸

Las definiciones de trabajo por cuenta ajena o de subordinación en los diferentes países de la UE varían, siendo inexistentes en algunos países, construidas jurisprudencialmente, construidas normativamente o ambas ⁵⁹, en todo caso, el concepto de trabajador en el ámbito de la Unión Europea no es unívoco, pero si tiene un alcance comunitario⁶⁰.

Al respecto del concepto de trabajador en el contexto comunitario y con una alta relación con la problemática asociada al TDP y a la economía de plataformas, recientemente el día 22 de Abril de 2020 el TJUE se ha pronunciado por medio de auto, sobre una cuestión prejudicial planteada por el Watfort Employment Tribunal⁶¹, al respecto de la relación que une la empresa Yodel Delivery con un repartidor, donde se consulta acerca de la interpretación del concepto de trabajador en relación con la Directiva 2003/88/CE sobre aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Esta resolución es de interés pues sus conclusiones son determinantes en lo que a la problemática suscitada alrededor de la economía de plataformas se refiere⁶², pues expone un caso semejante a los que analizaremos en el siguiente punto, donde se llegan a unas conclusiones de sumo interés para este trabajo.

⁵⁵ J. Escribano Gutiérrez: “*El trabajo altruista*” en J. García Murcia (dir), *Condiciones de empleo y relaciones de trabajo en el derecho de la Unión Europea: un estudio de jurisprudencia del tribunal de justicia*, ed. Aranzadi, 2017, pp. 970-971

⁵⁶ M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “*Capítulo 1. Concepto de Trabajador*”, en J. García Murcia (Dir) *Condiciones de empleo y relaciones de trabajo en el derecho de la Unión Europea un estudio de jurisprudencia del tribunal de justicia*, ed. Aranzadi, 2017, pp. 59-63.

⁵⁷ M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “Hacia el concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea, en especial, en la Política Social propiamente dicha”, *Foro: Revista de ciencias jurídicas y sociales*, número 1, 2017, M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “Concepto de trabajador en el derecho de la unión europea y en la jurisprudencia del TJUE”, ob.cit, p. 14.

⁵⁸ M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “*Capítulo 1. Concepto de Trabajador*” ob.cit, p. 10

⁵⁹ M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad”. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, número 143, 2019, p. 21-23.

⁶⁰ VV. AA: “*Concepto de Trabajador*”, en A.V Sempere Navarro (dir.), *Prontuario de Jurisprudencia Social Comunitaria (1986-2008)*, ed. Aranzadi, 2008, pp. 69-71.

⁶² A esta misma conclusión llega el profesor Pérez de los Cobos en su artículo F. Pérez de los Cobos Orihuel: “La calificación jurídica de los “riders”: un problema europeo”, *Revista de Derecho Vlex*, número 192, 2020.

Los hechos son los siguientes: El repartidor y la empresa se hayan unidos por medio de un acuerdo de prestación de servicios donde se especifica que el repartidor es un contratista independiente. La prestación de servicios se ejecuta por medio del reparto de paquetes de la empresa por el repartidor, el cual dispone de medios propios como vehículo y teléfono móvil, en esta prestación de servicios el repartidor cuenta con libertad de aceptación de encargos por parte de la empresa (sin ninguna consecuencia), libertad de prestación del servicio en los horarios más adecuados a su disponibilidad (dentro de la franja horaria genérica marcada por la empresa), pudiendo recurrir a un sustituto para la prestación del servicio (posibilidad esta que se ve sujeta al requisito de que el sustituto se halle capacitado) y recibiendo una contraprestación de cuantía fija (variable dependiendo del lugar de reparto). En base a estos hechos que llegan al tribunal que eleva la cuestión prejudicial al TJUE al encontrar dudas a la hora de calificar al repartidor como trabajador o como contratista independiente, en aplicación de la directiva anteriormente mencionada.

El TJUE responde a la cuestión prejudicial planteada y a las preguntas formuladas concluyendo lo siguiente: En la Directiva no hay una definición explícita del concepto de trabajador, compete al legislador nacional aplicar el concepto de trabajador a efectos de la directiva, para lo cual debe tener en cuenta el caso en concreto, evaluando las condiciones concretas del mismo y la naturaleza de la actividad de la que se trate. Según el TJUE el concepto de trabajador compuesto por los siguientes elementos: Prestación de servicios en favor de otro por un cierto tiempo, bajo su dirección a cambio de una remuneración. La catalogación de la prestación por los diferentes estados no impide la categorización de la relación a efectos de la normativa de la UE.

Alega el TJUE que los elementos de elección libre del tiempo de trabajo y de las tareas a realizar (así como la forma en la que se realizan las mismas) son elementos que pueden inclinar hacia una catalogación de un trabajador como contratista independiente. En concreto, en el caso planteado afirma el TJUE que corresponderá al tribunal de origen la calificación de la relación, pero que para facilitar su trabajo aclara que los hechos expuestos (libertad de elección de horarios, tareas, forma de prestación de las mismas y posibilidad de sustitución, sin mayores restricciones que la de elegir un candidato cualificado) muestran una relación excluida del ámbito de aplicación de la Directiva al respecto del concepto de trabajador, siempre que la independencia mostrada no sea ficticia.

Estas conclusiones, como bien hemos dicho, nos serán de utilidad a la hora de analizar la problemática asociada a la economía de plataformas pues refleja como el TJUE deja en manos de los tribunales nacionales la aplicación del concepto de trabajador a efectos de la normativa de la Unión Europea, con la posibilidad de preguntarle al respecto de la interpretación de esta, por medio de cuestiones prejudiciales. Siendo de relevancia la cuestión relacionada con la necesidad que expone el TJUE al respecto de que los tribunales en la calificación de relaciones como laborales o independientes se apegue al caso en concreto, pues por ejemplo en el caso expuesto parece claro no haber una laboralidad, tal y como la entendemos según la jurisprudencia en España, por no darse

elementos que pudieran inducir la existencia de las citadas notas de laboralidad (cosa que si ocurrirá en los casos que analizaremos en el punto siguiente, pues pudieran parecer semejantes, pero varían en matices que desvelan la existencia de las citadas notas a ojos de los tribunales y juzgados a la hora de calificar dichas relaciones como laborales).

V.- RESPUESTA JUDICIAL Y NORMATIVA A LA PROBLEMÁTICA ASOCIADA A LAS PLATAFORMAS DIGITALES.

1. Respuesta judicial en España:

1.1 Caso Deliveroo:

En España, una de las empresas que se ha visto involucrada en la problemática asociada a la economía de plataformas es la empresa Roofods propietaria de la plataforma digital Deliveroo sobre la cual ha habido hasta la fecha 6 resoluciones judiciales, todas concluyendo con la existencia de relación laboral en los casos enjuiciados, dichas resoluciones judiciales son las siguientes:

- SJS nº 2 Zaragoza de 27 de Abril de 2020 (Autos nº 521/2018) falla a favor de la existencia de relación laboral.
- STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (Rec. 1323/2019), la cual confirma la sentencia del JS nº 19 de Madrid de 22 de Julio de 2019 (Autos nº 510/18), fallando a favor de la existencia de relación laboral.
- SJS nº 31 Barcelona de 11 de Junio de 2019 (Autos nº 662/2017) falla a favor de la existencia de relación laboral.
- SJS nº 5 Valencia de 10 de junio de 2019 (Autos nº 371/2018) falla a favor de la existencia de relación laboral.
- SJS nº 6 Valencia de 1 de junio de 2018 (Autos nº 633/2017) falla a favor de la existencia de relación laboral.

1.1.1 Características generales de la prestación del servicio:

ROOFOODS SPAIN S.L. es una empresa que se dedica a la comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio. Para llevar a cabo esta actividad establece contratos con terceros para que actúen como repartidores. A estos repartidores se les permite elegir entre un contrato de autónomo clásico o un contrato de autónomo económicamente dependiente⁶³.

⁶³ En varias de las sentencias relativas a esta empresas se llega a afirmar que la empresa incentivaba el uso de esta modalidad contractual, pues es a la que gran parte de los repartidores acudían.

Sobre esta última modalidad, la del contrato de TRADE, nos interesa hacer un breve paréntesis, pues en el caso Deliveroo se da la casualidad de que anexo a dicha figura existe un mecanismo creado por la LETA, el acuerdo de interés profesional ⁶⁴, que se aplicará en virtud de la ley a aquellos trabajadores que, siendo asociados a la asociación de trabajadores autónomos o sindicato firmante, acepten expresamente su aplicación. Este AIP regula como bien expresa el artículo 13 de la LETA “*las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad*” aunque no de forma muy concreta pues en gran parte de este, remite o reproduce lo ya expuesto por la LETA en lo relativo a las condiciones de trabajo de los TRADE, ejemplo de esto se puede observar al analizar los artículos 3, 8, 15, 16, 18.2, 19.1 del citado acuerdo. Pareciendo ser, en algunos apartados, este AIP un mecanismo para reafirmar la calificación que la empresa pretende dar al trabajador. Concretamente, en sus artículos 9, 10, 12, el AIP trata de incidir en las características del TRADE reguladas por la LETA, estableciendo que el repartidor prestará servicios según sus propios criterios organizativos, con libertad organizativa en cuanto al tiempo y lugar de la prestación, con sus propios materiales, asumiendo el riesgo y ventura de la prestación de servicios.

Volviendo con el análisis de las características generales de la prestación de servicios en la empresa, es interesante destacar que una primera versión de estos contratos contenía una contraprestación por hora trabajada que luego en siguientes versiones desapareció pasando a retribuirse por servicio efectivamente prestado con una forma de pago de la prestación en 2 plazos al mes (emitiendo facturas elaboradas por la empresa). En estos contratos se prevé la posibilidad de subcontratar los servicios con terceros, en un origen previa autorización de la empresa y actualmente de forma libre sin necesidad de consentimiento. Para la prestación de servicios el contrato prevé los materiales que debe tener el trabajador, como un teléfono móvil con acceso a internet y un vehículo, como una bicicleta o una motocicleta, los cuales tiene que aportar el propio trabajador, en caso de no hacerlo los proporcionará la empresa estableciendo en tal caso una obligación de cuidado de estos por parte del repartidor debiendo entregarlos de nuevo en caso de finalización del contrato (aportando una fianza el trabajador en señal de seguro por estos materiales prestados por la empresa). En el contrato se establece la libertad del repartidor para fijar los horarios (dentro franjas previamente fijadas por la empresa) donde la empresa puede asignarle pedidos, los cuales puede aceptar o rechazar, siendo rechazados automáticamente al pasar un cierto periodo de tiempo. Para la firma del contrato se les exige el alta en el régimen especial de autónomos en el sistema de seguridad social y el alta en el impuesto de actividades económicas, para lo cual se les enseña cómo deben hacerlo. En el contrato que se realiza con el repartidores se fija el funcionamiento de la prestación de servicios la cual en términos generales se desarrolla de la siguiente manera:

Previo inicio a la prestación de servicios los riders se reúnen con la empresa donde se les exige el alta como trabajadores autónomos y la suscripción de un seguro de

⁶⁴ Regulado en el artículo 13 de la Ley 20/2007 de 11 de julio por la que se regula el Estatuto del Trabajo Autónomo.

responsabilidad civil y se les proyecta un video explicativo sobre cómo realizar el servicio. Tras esta reunión los riders reciben un correo que contiene:

- Indicaciones sobre el control del repartidor, como los controles periódicos de equipamientos que puede realizar la empresa.
- Instrucciones sobre el comportamiento de los repartidores hacia clientes y restaurantes, tales como la obligación de quitarse el casco cuando lleguen al portal del cliente o al restaurante.
- Instrucciones sobre vestimenta, pues los repartidores deben llevar la ropa de la empresa, la cual se les proporciona en su incorporación.
- Instrucciones sobre el régimen de ausencias y cambios de turnos, los cuales deben ser consultados con la empresa.
- Información acerca de cómo proceder en casos de emergencia.
- Información acerca del régimen de turnos pues las franjas horarias de prestación de servicios. La empresa fija unas franjas horarias y los repartidores pueden organizar sus horarios en dichas franjas, sin embargo, la elección de turno de los repartidores también está sometida a la empresa ya que ésta elige la asignación final de los mismos dando preferencia a aquellos con mejores evaluaciones de calidad/excelencia, pudiendo quedarse sin el turno deseado muchos repartidores.
- Información acerca de la aceptación de pedidos. Los repartidores pueden aceptar o no los pedidos, sin embargo, la empresa les incita a evitarlo pues este rechazo les perjudica, pudiendo llegarse a la rescisión por parte de la empresa de la relación por el uso reiterado de esta opción.

Para el desarrollo de la actividad la empresa solicita al repartidor que descargue dos aplicaciones, una es la propia plataforma digital (La empresa ROOFOODS, es la propietaria de la plataforma virtual, denominada DELIVEROO, a través de la cual los clientes efectúan los pedidos de comida a los restaurantes adheridos a la plataforma, recibiendo a través de esta dichos pedidos los riders para hacerlos llegar posteriormente al cliente) y otra una aplicación diseñada para la gestión de los turnos. Además, se les exige contar con la aplicación TELEGRAM, para ser insertados en un grupo de chat perteneciente a la empresa con el cual comunicarse con la misma en caso de necesitarlo. En la prestación del servicio los repartidores se encuentran geolocalizados en todo momento por la empresa por lo que ésta puede controlar el tiempo que tardan en realizar los pedidos. En caso de demora, ROOFOODS solicita explicaciones al repartidor. Estando en todo momento la empresa en contacto con el repartidora través de las herramientas informáticas y el teléfono móvil.

1.1.2 Resoluciones Judiciales sobre el caso.

Debido a motivos obvios de extensión, en este trabajo no se va a plasmar un análisis concreto y detallado de cada una de las sentencias si no que se van a analizar los puntos sobre los cuales las sentencias referidas a la plataformas digital Deliveroo se pronuncian

para declarar la existencia de relación laboral. Estos puntos como no podía ser de otra manera son las conocidas notas definitorias de la relación laboral, analizadas de la siguiente manera:

A) Nota de Voluntariedad:

Sobre esta nota como ya dijimos, en la actualidad no cabe duda, este criterio ha sido expresado en varias de las sentencias referidas a la plataforma Deliveroo⁶⁵.

B) Nota de Retribución:

Acerca de la nota de retribución, se entiende por parte de los tribunales⁶⁶ que el pago por parte de la empresa al repartidor en base a los repartos realizados, emitiendo facturas elaboradas por la propia empresa es un indicio de su existencia, siendo esta forma de retribución realmente un salario por obra realizada. Siendo igualmente admitida por los tribunales la anterior formula usada por la empresa⁶⁷ en base al número de horas con independencia del número de pedidos.

C) Nota de Ajenidad:

La nota de ajenidad es valorada por los tribunales desde 4 vertientes: 1. Ajenidad en frutos: Por no ser el repartidor en ningún momento quien recibe los pagos de los restaurantes y los clientes, si no una cantidad mucho menor pagada por la empresa, la cual se apropia de la plusvalía resultante⁶⁸. 2. Ajenidad en riesgos: Es apreciada por los tribunales debido al hecho de que es la empresa quien realmente asume las consecuencias negativas de un mal servicio prestado por ser quien entabla las relaciones con clientes y restaurantes y quien invierte una importante cantidad de dinero y recursos que pone en riesgo al desarrollar la actividad⁶⁹. Siendo en todo caso aportada una contraprestación al repartidor por servicio prestado con independencia de las posibles incidencias mientras se entregue el pedido⁷⁰. 3. Ajenidad en el mercado: Es apreciada desde el momento en que ni los receptores del servicio ni los restaurantes son clientes del repartidor sino de la empresa, desconociendo su identidad y datos hasta que la empresa se los hace llegar con la adjudicación del pedido⁷¹. 4. Ajenidad en los medios: Alegan los tribunales su

⁶⁵ La más reciente de ellas la SJS nº 2 Zaragoza de 27 de abril de 2020 (Autos nº 521/2018) lo recalca.

⁶⁶ STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (Rec. 1323/2019) SJS nº 5 Valencia de 10 de junio de 2019 (Autos nº 371/2018), SJS nº 6 Valencia de 1 de junio de 2018 (Autos nº 633/2017)

⁶⁷ Sobre este trato por parte de los tribunales de ambas formulas habla la SJS nº 2 Zaragoza de 27 de abril de 2020 (Autos nº 521/2018).

⁶⁸ STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (Rec. 1323/2019), SJS nº 31 Barcelona de 11 de Junio de 2019 (Autos nº 662/2017).

⁶⁹ STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (Rec. 1323/2019).

⁷⁰ SJS nº 5 Valencia de 10 de junio de 2019 (Autos nº 371/2018)

⁷¹ SJS nº 2 Zaragoza de 27 de abril de 2020 (Autos nº 521/2018), STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (Rec. 1323/2019), SJS nº 6 Valencia de 1 de junio de 2018 (Autos nº 633/2017)

existencia al ser aportados por la empresa los medios mayor trascendencia para la actividad como lo son la plataforma y la marca, siendo irrelevante la aportación de medios que hace el repartidor en comparación⁷², no siendo dicha aportación excluyente de la posibilidad de existencia de relación laboral⁷³.

D) Nota de Dependencia:

La nota de dependencia es apreciada en virtud de las siguientes características: 1. Ausencia de libertad de decisión: A pesar de existir cierta libertad en la elección de franjas horarias y no estar obligado el repartidor a hallarse disponible continuamente durante las mismas, de no hacerlo se le penaliza por la no aceptación de pedidos, estableciendo la posibilidad de no asegurar unos pedidos mínimos al trabajador, pudiendo incluso la empresa prescindir de sus servicios del repartidores caso de rechazar un cierto número⁷⁴. Esta libertad de elección por parte del repartidor no es realmente no es tan amplia como se quiere hacer parecer pues es a fin de cuentas la empresa quien fija las franjas horarias y quien asigna los horarios, siendo en todo caso irrelevante por tratarse de un intento de camuflaje de la naturaleza real de la prestación⁷⁵. 2. Sujeción a ordenes e instrucciones empresariales: Los tribunales entienden que esta característica se da en el servicio realizado por los repartidores⁷⁶, argumentando que el no seguimiento de las pautas marcadas por la empresa es penalizado, esta penalización trata de romper con la aparente libertad del repartidor, pues la empresa busca asegurar el correcto desarrollo del servicio perjudicando o castigando aquellas prestaciones de servicio deficientes en calidad (pues se penaliza las valoraciones deficientes pudiendo llegar a prescindirse de los servicios del trabajador) o en cantidad (se penaliza el rechazo reiterado de pedidos)⁷⁷. También valoran los tribunales en lo que se refiere a la dependencia, la gestión organizativa realizada la empresa manifestada a través de la emisión de instrucciones (por medio de correos electrónicos o por la propia APP) y videos explicativos para el desarrollo de la actividad, monitoreando el desarrollo de esta por medio de la geolocalización⁷⁸ y estableciendo la obligación de iniciar la actividad y finalizarla en un determinado lugar⁷⁹. 3. Inserción en el círculo rector y organizativo de la empresa: A este respecto los tribunales alegan que

⁷² SJS nº 2 Zaragoza de 27 de abril de 2020 (Autos nº 521/2018), SJS nº 31 Barcelona de 11 de Junio de 2019 (Autos nº 662/2017), SJS nº 5 Valencia de 10 de junio de 2019 (Autos nº 371/2018).

⁷³ SJS nº 5 Valencia de 10 de junio de 2019 (Autos nº 371/2018)

⁷⁴ STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (Rec. 1323/2019), SJS nº 31 Barcelona de 11 de Junio de 2019 (Autos nº 662/2017), SJS nº 5 Valencia de 10 de junio de 2019 (Autos nº 371/2018). Son además los pedidos asignados en base a los criterios de la empresa SJS nº 2 Zaragoza de 27 de abril de 2020 (Autos nº 521/2018).

⁷⁵ SJS nº 31 Barcelona de 11 de Junio de 2019 (Autos nº 662/2017), SJS nº 6 Valencia de 1 de junio de 2018 (Autos nº 633/2017)

⁷⁶ Tanto es así que algunas resoluciones como la del SJS nº 2 Zaragoza de 27 de abril de 2020 (Autos nº 521/2018) llegan a afirmar que la empresa emite instrucciones precisas sobre la forma de prestar el servicio.

⁷⁷ STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (Rec. 1323/2019)

⁷⁸ STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (Rec. 1323/2019), SJS nº 31 Barcelona de 11 de Junio de 2019 (Autos nº 662/2017), SJS nº 5 Valencia de 10 de junio de 2019 (Autos nº 371/2018), SJS nº 6 Valencia de 1 de junio de 2018 (Autos nº 633/2017)

⁷⁹ SJS nº 6 Valencia de 1 de junio de 2018 (Autos nº 633/2017)

los repartidores, en la prestación de sus servicios se hayan insertados dentro de la organización y dirección de un tercero puesto que los materiales aportados por el repartidor como el móvil o bicicleta son insignificantes en comparación con la puesta a disposición que hace la empresa de la organización empresarial y plataforma virtual para el desarrollo del servicio, plataforma sin la cual sería imposible la realización del servicio⁸⁰, siendo una obligación impuesta por la empresa la de descargar y utilizar la aplicación que contiene dicha plataforma, así como otras aplicaciones para facilitar la comunicación con la empresa⁸¹ 4. Personalidad: Los tribunales entienden que existe personalidad en la prestación del servicio pues como ya destacaron sentencias del TS la introducción de la posibilidad de sustitución por parte de la empresa es un elemento que lejos de desvirtuar la existencia de una relación laboral, en ocasiones deja ver un intento de su ocultamiento.⁸² No siendo un elemento relevante pues hasta la fecha no se ha usado la citada posibilidad.⁸³

1.2 Caso Glovo:

El caso Glovo ha tenido un recorrido judicial más amplio, pues hasta la fecha ha habido 16 pronunciamientos (no todos afirmando la existencia de relación laboral) de juzgados de lo social y tribunales superiores de justicia sobre la problemática de la calificación de los TDP adscritos a la empresa propietaria de Glovo (no se contó en esta parte del trabajo con la SJS nº 4 de Oviedo de 25 de febrero de 2019 por no pronunciarse sobre la laboralidad del TDP adscrito a la empresa), dichos pronunciamientos son los siguientes:

- STSJ Cataluña de 21 de febrero de 2020 (Rec. 5613/2019) rechaza la sentencia del JS nº 24 de Barcelona de 29 de mayo de 2019 (Autos nº 144/2018) fallando a favor de la existencia de relación laboral.
- STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019 (Rec. 588/2019) rechaza lo expuesto por la sentencia JS nº 17 de Madrid de 11 de enero de 2019 (Autos nº 418/2018) fallando a favor de la existencia de relación laboral (el contenido de esta sentencia en sus fundamentos de derecho es reproducido de forma literal en las sentencias TSJ de Madrid de 3/02/2020 y 18/12/2019 para argumentar la existencia de relación laboral)
- STSJ Madrid de 3 de febrero de 2020 (Rec. 749/2019) confirma la sentencia JS nº 1 de Madrid de 4 de abril de 2019 (Autos nº 947/2018) fallando a favor de la existencia de relación laboral.

⁸⁰ STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (Rec. 1323/2019), SJS nº 5 Valencia de 10 de junio de 2019 (Autos nº 371/2018), SJS nº 6 Valencia de 1 de junio de 2018 (Autos nº 633/2017)

⁸¹ SJS nº 6 Valencia de 1 de junio de 2018 (Autos nº 633/2017)

⁸² (STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (Rec. 1323/2019), SJS nº 5 Valencia de 10 de junio de 2019 (Autos nº 371/2018)).

⁸³ (SJS nº 31 Barcelona de 11 de Junio de 2019 (Autos nº 662/2017) SJS nº 5 Valencia de 10 de junio de 2019 (Autos nº 371/2018), SJS nº 6 Valencia de 1 de junio de 2018 (Autos nº 633/2017))

- STSJ Madrid de 18 de diciembre de 2019 (Rec. 714/2019) confirma la sentencia SJS nº 33 de Madrid de 11 de febrero de 2019 (Autos nº 1214/2018) fallando a favor de la existencia de relación laboral.
- SJS nº 3 Barcelona de 18 de noviembre de 2019 (Sentencia nº 325/2019) falla a favor de la existencia de relación laboral.
- SJS nº 2 Vigo de 12 de noviembre de 2019 (Autos nº 971/2018) falla a favor de la existencia de relación laboral.
- STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (Rec. 195/2019) confirma lo dicho en la sentencia del JS nº 39 de Madrid, 3 de septiembre de 2018 (Autos nº 1353/2017), declarando que la relación sobre la cual versa el proceso no es de carácter laboral.
- STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019) confirma la dictada por el JS nº 1 Gijón de 20 de febrero de 2019 (Autos nº 724/2018) fallando a favor de la existencia de relación laboral.
- SJS nº 1 de Salamanca de 14 de Junio de 2019 (Autos nº 133/2019) declara que la relación sobre la cual versa el proceso no es de carácter laboral.
- SJS nº 1 de Madrid de 3 de abril de 2019 (Autos nº 944/2018) falla a favor de la existencia de relación laboral.

1.2.1 Características generales de la prestación del servicio:

La empresa gestiona una plataforma informática denominada Glovo a través de la cual los clientes demandan productos transportables a través de bicicletas o motocicletas. La empresa a través de esta plataforma cobra a los clientes la cantidad pertinente al servicio. Para hacer llegar estos productos a los clientes la empresa cuenta con trabajadores denominados glovers, los cuales disponen de una aplicación propiedad de la empresa para la prestación del servicio, mediante la cual reciben los pedidos y se comunican con la empresa. Estos trabajadores aceptan los pedidos y en ese momento reciben la información para llevarlo al demandante.

El funcionamiento de la prestación de servicios es muy similar al analizado en el caso de la empresa propietaria de Deliveroo, antes de comenzar a trabajar para la empresa reciben una sesión informativa donde se les explica el funcionamiento de la empresa y de la aplicación, a estos no se les exige un vehículo para la prestación del servicio, pudiendo hacer uso del que quieran, incluso se les permite ir a pie. Estos repartidores realizaban la actividad, habiendo firmado un contrato de prestación de servicios con la empresa, en el desarrollo de la actividad estos cuentan con libertad en la elección de franjas horarias las cuales establecen a través de la aplicación, no existiendo la obligación de estar disponibles, solo exigiéndoseles que, en caso de aceptar pedidos, (pedidos que son encomendados a los trabajadores por la aplicación y pueden ser aceptados o rechazados de forma automática o manual) deben entregarlos en el plazo máximo de una hora, pudiendo elegir para la entrega el itinerario que quieran.

Otros elementos a destacar en cuanto a la prestación de los servicios se refieren, es la existencia de un sistema de valoración según el cual se establecen preferencias a la hora de elegir franjas horarias (este sistema de valoración sirve para la auto asignación que hace de pedidos la aplicación, por medio de algoritmos, en base a los criterios establecidos por la empresa). En lo que se refiere a la contraprestación del servicio, la cantidad obtenida por pedido, por parte de la empresa la cual cobra al cliente, se divide entre el repartidor y la empresa, en porcentajes variables dependiendo de las condiciones del servicio (pues se incrementan en caso de lluvia o nocturnidad, por ejemplo).

1.2.2 Resoluciones Judiciales sobre el caso:

De nuevo, debido a motivos de extensión se van a analizar los puntos clave sobre los cuales las sentencias referidas a la empresa Glovo se pronuncian para declarar la existencia de relación laboral. Estos puntos como ya hemos dicho son las conocidas notas definitorias de la relación laboral sobre las cuales los distintos juzgados y tribunales se pronuncian de la siguiente manera:

A) Nota de Voluntariedad:

Sobre esta nota, al igual que sucedía en el caso Deliveroo no hay duda alguna, pues las sentencias que se pronuncian sobre la misma lo hacen en el mismo sentido, entendido que se cumple.

B) Nota de Retribución:

Los tribunales argumentan que existe retribución, al quedar constatados un método de abono de la retribución y una unidad de cálculo de esta, establecidos ambos por la empresa. En concreto se observa que el repartidor cobra por servicio realizado una cuantía a la cual se suman pluses como puede ser el de kilometraje, siendo abonada la cuantía por medio de facturas⁸⁴ (elaboradas por la propia empresa), elementos estos determinados por la empresa y que condicionan enormemente la posibilidad de ganancia del TDP sobre la cual el mismo no puede influir⁸⁵. Esta argumentación es negada por otros tribunales que afirman que el repartidor cobra una cuantía en función de los servicios prestados, cuantía a la cual se adiciona una cantidad por kilómetro realizado,

⁸⁴ STSJ Cataluña de 21 de febrero de 2020 (Rec. 5613/2019), STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019 (Rec. 588/2019), STSJ Madrid de 3 de febrero de 2020 (Rec. 749/2019), STSJ Madrid de 18 de diciembre de 2019 (Rec. 714/2019), STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019), SJS nº 1 de Madrid de 3 de abril de 2019 (Autos nº 944/2018)

⁸⁵ STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019), SJS nº 1 de Madrid de 3 de abril de 2019 (Autos nº 944/2018)

para lo cual alega el tribunal existe el sistema de geolocalización, asumiendo los riesgos de la actividad, solo cobrando los pedidos en caso de satisfacción por parte del cliente⁸⁶.

C) Nota de Ajenidad:

La ajenidad en este caso, al igual que ocurría con el caso Deliveroo, se tiende a valorar desde 4 vertientes: 1. Ajenidad en Frutos: Esta existe por ser la empresa es quien fija las condiciones, tarifas con clientes y restaurantes y quien recibe de estos los frutos principales de la actividad desarrollada por los TDP⁸⁷. 2. Ajenidad en Riesgos: El tribunal argumenta que se da ajenidad en riesgos en el momento que el repartidor cobra una cuantía determinada con independencia de la ventura del negocio y el resultado de la entrega del pedido⁸⁸, debiendo en caso de incidencia durante el pedido contactar con la empresa, por carecer de capacidad decisiva al respecto⁸⁹. Algunos tribunales niegan este argumento al entender que el trabajador asume los riesgos de la prestación de servicios solo en caso de satisfacción por parte del cliente⁹⁰. 3. Ajenidad en Medios: Algunos de los tribunales a este respecto entienden que existe por ser la empresa quien aporta la plataforma digital (de la cual es propietaria y la cual gestiona y controla) que es el medio principal para el desarrollo de la prestación de servicios y para la puesta en marcha del negocio⁹¹(por su importancia económica en comparación con los medios aportados por el trabajador) sobre la cual el repartidor carece de facultades de control (siendo ajeno a la programación de la misma). Otros juzgadores valoran la importancia de la aportación de vehículo por el repartidor, entendiendo que esta aportación implica una posible ganancia para el mismo al constituir un aumento de la eficiencia en la distribución de pedidos y a su vez un riesgo, pues a pesar de ser una posibilidad dicha decisión, supone un riesgo, los costes derivados de los desplazamientos⁹². 4. Ajenidad en el Mercado: Los tribunales

⁸⁶ STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (Rec. 195/2019)

⁸⁷ STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019 (Rec. 588/2019), STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019 (Rec. 588/2019), STSJ Madrid de 3 de febrero de 2020 (Rec. 749/2019), STSJ Madrid de 18 de diciembre de 2019 (Rec. 714/2019), SJS nº 3 Barcelona de 18 de noviembre de 2019 (Sentencia nº 325/2019), STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019), SJS nº 1 de Madrid de 3 de abril de 2019 (Autos nº 944/2018)

⁸⁸ STSJ Cataluña de 21 de febrero de 2020 (Rec. 5613/2019), STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019 (Rec. 588/2019), STSJ Madrid de 3 de febrero de 2020 (Rec. 749/2019), STSJ Madrid de 18 de diciembre de 2019 (Rec. 714/2019), SJS nº 3 Barcelona de 18 de noviembre de 2019 (Sentencia nº 325/2019), STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019)

⁸⁹ STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019)

⁹⁰ STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (Rec. 195/2019), SJS nº 1 de Salamanca de 14 de Junio de 2019 (Autos nº 133/2019).

⁹¹ STSJ Cataluña de 21 de febrero de 2020 (Rec. 5613/2019), STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019 (Rec. 588/2019), STSJ Madrid de 3 de febrero de 2020 (Rec. 749/2019), STSJ Madrid de 18 de diciembre de 2019 (Rec. 714/2019), SJS nº 3 Barcelona de 18 de noviembre de 2019 (Sentencia nº 325/2019), STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019), STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019), SJS nº 1 de Madrid de 3 de abril de 2019 (Autos nº 944/2018)

⁹² SJS nº 2 Vigo de 12 de noviembre de 2019 (Autos nº 971/2018), en el mismo sentido se pronuncian las sentencias STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (Rec. 195/2019) SJS nº 1 de Salamanca de 14 de Junio de 2019 (Autos nº 133/2019) en referencia a la asunción por parte del trabajador de los gastos ocasionados por la aportación de medios como el vehículo o el teléfono móvil y su aportación como medios principales para el desarrollo de la actividad.

entienden esta existente, pues el repartidor no tiene vinculo ninguno con los clientes y restaurantes hasta el momento donde se le asignan los pedidos, siendo la empresa quien se vincula con los clientes y restaurantes⁹³.

D) Nota de Dependencia:

Para apreciar la dependencia algunos tribunales correlacionan esta con la ajenidad, llegando a la conclusión de que la dependencia existe, pues existe ajenidad, esto se debe a que, al ser ajeno a los aspectos organizativos y productivos del trabajo, se está siendo dependiente, por estar incluido dentro de la organización y dirección de un tercero y carecer de con criterios de decisión respecto al trabajo, siendo la empresa quien impone estos⁹⁴.

En todo caso la dependencia se aprecia por la aparición de: 1.Organización de la actividad y de la prestación de servicios que lleva a cabo un tercero, manifestada según algunos tribunales en la propiedad y gestión de la plataforma por parte de la empresa, fijación por parte de esta de los elementos configuradores de la contraprestación que cobra el trabajador⁹⁵. Organización sobre la cual incide especialmente una de las sentencias sobre el caso⁹⁶, en la cual se argumenta que el repartidor presta servicios en consonancia con la plataforma digital de la que surge la oferta de servicios y por medio de la cual se controla la prestación de estos, control que no es ejercido por la plataforma si no por la entidad detrás de la misma, osea, la empresa que programa los algoritmos por medio de los cuales se facilita y controla la ejecución de la actividad. 2.Dirección de la misma actividad y de la prestación de servicios ejercida por ese mismo tercero y manifestada según algunos tribunales en la emisión de instrucciones por parte de la empresa y control de la actividad por medio de sistemas de geolocalización siendo los datos obtenidos de estos sistemas fuente de información a disposición de la empresa para remitir a los clientes⁹⁷, sistemas que según algunos tribunales⁹⁸ únicamente se utilizan para el cálculo de la cuantía adicional por kilometraje. Instrucciones como las emitidas por la empresa previas al comienzo de la prestación del servicio (las relativas al uso de logos de la empresa los cuales prohíbe a excepción de los incluidos en la mochila térmica, jornada, forma de

⁹³ STSJ Cataluña de 21 de febrero de 2020 (Rec. 5613/2019), STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019 (Rec. 588/2019), STSJ Madrid de 3 de febrero de 2020 (Rec. 749/2019), STSJ Madrid de 18 de diciembre de 2019 (Rec. 714/2019), STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019), SJS nº 1 de Madrid de 3 de abril de 2019 (Autos nº 944/2018)

⁹⁴ STSJ Cataluña de 21 de febrero de 2020 (Rec. 5613/2019).

⁹⁵ STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019 (Rec. 588/2019), STSJ Madrid de 3 de febrero de 2020 (Rec. 749/2019), STSJ Madrid de 18 de diciembre de 2019 (Rec. 714/2019).

⁹⁶ STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019)

⁹⁷ STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019 (Rec. 588/2019), STSJ Madrid de 3 de febrero de 2020 (Rec. 749/2019), STSJ Madrid de 18 de diciembre de 2019 (Rec. 714/2019), STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019).

⁹⁸ TSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (Rec. 195/2019), SJS nº 1 de Salamanca de 14 de Junio de 2019 (Autos nº 133/2019)

comportamiento del trabajador, límite de duración del servicio)⁹⁹, sobre esta emisión de instrucciones algunos tribunales alegan no ser un determinante para la declaración de la existencia de laboralidad, por entender que dentro de la definición de TRADE se permite la emisión de ciertas indicaciones técnicas por parte de la empresa, las cuales no descalifican la autonomía organizativa del trabajador¹⁰⁰ entendiendo en algunos casos que el trabajador autoorganiza su actividad con libertad respecto al cliente principal¹⁰¹.

Otro aspecto a valorar respecto a la dependencia por algunos tribunales es la posible existencia de facultades disciplinarias por parte del empresario, que se manifiestan por ejemplo en las causas de resolución del contrato establecidas en el mismo, sobre las cuales el tribunal entiende existe analogía con las existentes en una relación laboral¹⁰².

Algunas de las sentencias también se pronuncian al hablar de la dependencia sobre la libertad de horarios y a la aceptación de pedidos por parte del repartidor, elementos estos puestos en duda al considerar que se ven coartados al depender del desempeño desarrollado en la prestación del servicio, desempeño controlado a través de mecanismos diseñados por la empresa e implementados a través del uso de la plataforma propiedad de esta, como puede ser la medición de la eficiencia (control coste-beneficio medido a través de la geolocalización), cantidad (control efectuado sobre el número de pedidos realizados y entregados) y calidad de los servicios prestados (control efectuado sobre las valoraciones asignadas por los clientes a los servicios prestados)¹⁰³, sobre este punto otros tribunales entienden que dicha organización del trabajo no perjudica la autonomía del trabajador, siendo estos criterios dependientes de la prestación que realice el repartidor¹⁰⁴ negando incluso en algunos casos que dicha libertad sea coartada pudiendo los repartidores elegir los horarios que le sean más convenientes y pudiendo dentro de los mismos prestar servicios o no, teniendo la libertad de aceptar los pedidos pudiendo rehusar de finalizar su entrega incluso una vez iniciada sin penalización¹⁰⁵. Sobre esta libertad del trabajador otros pronunciamientos consideran no es relevante pues no influye en las actividad empresarial de ninguna manera, pues la empresa para la cual presta servicios cuenta con multitud de trabajadores, pudiendo recurrir a estos si el primero no estuviera disponibles¹⁰⁶.

Finalmente, en cuanto a la ausencia de dependencia y ajenidad algunos tribunales, al valorar la realidad de los hechos probados califican algunas relaciones como no laborales

⁹⁹ STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019), SJS nº 1 de Madrid de 3 de abril de 2019 (Autos nº 944/2018)

¹⁰⁰ SJS nº 2 Vigo de 12 de noviembre de 2019 (Autos nº 971/2018)

¹⁰¹ STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (Rec. 195/2019)

¹⁰² STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019)

¹⁰³ SJS nº 3 Barcelona de 18 de noviembre de 2019 (Sentencia nº 325/2019), STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019).

¹⁰⁴ SJS nº 2 Vigo de 12 de noviembre de 2019 (Autos nº 971/2018)

¹⁰⁵ STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (Rec. 195/2019), SJS nº 1 de Salamanca de 14 de Junio de 2019 (Autos nº 133/2019)

¹⁰⁶ SJS nº 1 de Madrid de 3 de abril de 2019 (Autos nº 944/2018)

o autónomas, al entender que en dichos casos en vez de concurrir las notas características del contrato de trabajo concurren las notas características del trabajo autónomo¹⁰⁷

1.3 Caso Take Eat Easy.

El caso de la empresa Take Eat Easy es mucho más simple que el de Deliveroo o Glovo, pues hay notables diferencias en lo que se refiere a las características de la prestación de servicios para la empresa dejando ver de forma más clara una dependencia y ajenidad que llevaron al juzgado (pues solo hubo una resolución sobre el caso¹⁰⁸) a entender que existía relación laboral con los trabajadores sobre los que versa el proceso.

1.3.1. Resoluciones Judiciales sobre el tema:

Take Eat Easy era una empresa dedicada al reparto de comida a domicilio, que entregaba los pedidos efectuados por clientes a través de una aplicación, por medio de repartidores. Estos repartidores prestaban servicios en régimen de turnos de 4 horas, donde por medio de una aplicación se les asignaban pedidos que tenían que entregar. Estos trabajadores prestaban servicio unos como trabajadores adscritos a una cooperativa de trabajo asociado y otros como autónomos. En la prestación de servicios, los trabajadores recibían los uniformes y materiales necesarios (teléfono móvil y mochilas térmicas) por la empresa, cobrando una contraprestación fijada por la empresa en base a los pedidos y turnos realizados asegurándose una cuantía fija por turno realizado. Estas condiciones valoradas a ojos del juzgado demuestran la existencia de relación laboral, pues el hecho de que los trabajadores se sometían a horarios fijados por la empresa recibía materiales de esta y recibían una contraprestación de naturaleza análoga a la salarial, demuestran la existencia de ajenidad y dependencia.

2. Convergencias, divergencias y puntos clave de la problemática judicial en España:

La casuística respecto al problema es amplia pues a pesar de haber pocas empresas que han llegado a los tribunales en referencia a la cuestión, ha habido multitud de pronunciamientos al respecto. Pronunciamientos eso sí, que han seguido una línea tendencial, la de calificar las relaciones como asalariada o autónoma (en cualquiera de sus vertientes) en base a las ya citadas notas características del contrato de trabajo al no existir otro instrumento para afrontar la problemática hasta el momento. Esta aclaración anticipa la respuesta a una de las primeras preguntas que formulamos al inicio del trabajo, es adecuada la respuesta jurisprudencial por el momento al no existir normativa al

¹⁰⁷ STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (Rec. 195/2019), SJS nº 1 de Salamanca de 14 de Junio de 2019 (Autos nº 133/2019)

¹⁰⁸ SJS nº 11 de Barcelona de 29 de mayo de 2018 (Autos nº 652/2016)

respecto¹⁰⁹, pero que sea adecuada no quiere decir que sea sencilla, pues como se ha podido ver en puntos anteriores no hay una respuesta unánime.

A pesar de la variedad casuística, en el análisis de las resoluciones se ha podido observar como los tribunales y juzgados fallaban con argumentos sustancialmente similares, llegando en algunos casos a copiarse dichos argumentos¹¹⁰. Argumentos que en relación de las ya citadas notas de laboralidad dejan ver que cuando hablamos de plataformas digitales no nos hallamos ante algo tan novedoso como algunos pintan, pues en ocasiones reflejan mecánicas intrínsecas a las relaciones subyacentes que de novedoso poco tienen, siendo únicamente novedosa su manifestación. Conclusión esta última que ya anunciaban autores a finales del siglo XX, al hablar de la supuesta crisis de la dependencia¹¹¹ y que reafirman otros autores en la actualidad¹¹².

Al analizar la casuística apegada a la problemática suscitada, inmediatamente nos damos cuenta de que sea cual sea la empresa de la que se trate, convergen ciertos elementos que enmarcan dichas prestaciones de servicios dentro de lo que habíamos llamado anteriormente denominamos economía de plataformas, pues en las mismas convergen los 4 elementos característicos de la misma; demandante de bienes o servicios, prestador de dichos bienes o servicios (TDP), oferente de los mismos y la plataforma digital. Aunque como ya dijimos las relaciones entre estos no tienen por qué desarrollarse de la misma manera, del relato de los hechos probados en cada una de las empresas y casos, se ve una cierta homogeneidad en la mecánica general; Una empresa que ofrece, a través de una plataforma virtual integrada dentro de una aplicación, unos servicios de reparto a domicilio de unos productos, elaborados por un tercero con el cual tiene contacto dicha empresa a través de la misma plataforma, entregados por un repartidor que recibe a través de una aplicación móvil los encargos de reparto de dichas mercancías. Variando según la empresa condiciones de dicha prestación del servicio, aclaro según la empresa pues en diferentes casos referidos a una misma empresa suelen coincidir dichas condiciones (gracias a esto se ha podido homogeneizar en el puntos anteriores las condiciones generales de prestación del servicio por empresas).

Sobre dichas condiciones nos interesa fijar el foco, pues son las apreciadas por los tribunales y juzgados, en consonancia con la mecánica subyacente a todas las empresas, para valorar la existencia de relación laboral. Sobre esta valoración nos interesa destacar en primer lugar destacar la importancia que otorgan los juzgados y tribunales a las notas de ajenidad y dependencia, siendo estas sobre las cuales se construye en casi todos los casos su argumentación y que dejan ver algo que muchos autores han remarcado¹¹³ (y no

¹⁰⁹ M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la Unión Europea y ordenamientos nacionales”, ob.cit, p.10

¹¹⁰ Como por ejemplo sucede con las sentencias del TSJ de Madrid de 3/02/2020 y 18/12/2019 que reproducen el contenido literal de la sentencia de este TSJ de Madrid de 27/11/2019

¹¹¹ F. Pérez de los Cobos Orihuel: “Nuevas tecnologías y subordinación”, ob.cit, p. 3.

¹¹² M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad” ob.cit p. 10

¹¹³ J. Gorelli Hernández: “Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas ("crowdsourcing offline")”, *Revista de derecho social* nº 86, 2019, pp. 41-43. M. Y. Sánchez-Urán Azaña: “Las fronteras

solo autores si no el propio legislador), su papel diferenciador en la distinción binaria trabajo asalariado-autónomo.

En segundo lugar, nos interesa destacar la apreciación que están haciendo los tribunales del elemento tecnológico en la prestación de servicios, elemento clave pues es el que ha llevado a plantearse la calificación del TDP por entender que desdibuja los elementos característicos de la clásica prestación de servicios dependiente¹¹⁴ por cuenta ajena y dificulta la inserción del TDP dentro de estos. En el análisis concreto de los casos analizados se puede observar como los juzgados y tribunales sobre la mecánica expuesta han entendido la importancia de la aportación de la plataforma digital como herramienta principal para el trabajo (debido a su trascendencia económica y organizativa)¹¹⁵, al calificar este hecho como uno de los indicios principales de ajenidad. Elemento este de trascendencia no solo como herramienta de trabajo, sino también como herramienta organizativa a través de la cual se ejecuta, diseña y controla la actividad, siendo de igual manera apreciado como indicio de dependencia por los tribunales el hecho de que a través de esta se controle la actividad (por medio de sistemas de geolocalización¹¹⁶ y de valoración de los prestadores del servicio por los clientes). Siendo estos hechos clave, pues dejan ver como en el clásico esquema de ajenidad y dependencia, se introducen indicios clásicos (como la ajenidad en medios o el control por parte del empresario) adaptados a la realidad del momento por la manifestación de estos a través de nuevos medios como los digitales. Este segundo punto nos deja ver como no es necesario como algunos autores afirman, el crear nuevos indicios, siendo lo suficientemente versátiles los clásicos como para ser mutados y adaptados a las nuevas realidades por los tribunales.

En tercer lugar, podemos ver como los juzgados y tribunales aprecian en los casos indicios clásicos inalterados, que, en conjunción con los indicios mutados o adaptados a la realidad, dejan ver la existencia de laboralidad en gran parte de los casos. Sobre estos indicios clásicos inalterados podemos observar por ejemplo el hecho de que los repartidores cobren cuantías calculadas por la empresa en base a sus estándares fijados

del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad”, ob.cit, p. 8. R. Poquet Català: “Zonas grises de la economía colaborativa: Uber como paradigma” en G. García González (cord.) *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, ed. Dykinson, pp. 61-71.

¹¹⁴ En este sentido se pronuncian algunos autores al afirmar que dentro de esta economía de plataformas existe una menor dependencia A. Todolí Signes: “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de la nueva empresa digital”, en M. Rodríguez Piñero Royo (dir.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, ed. Bomarzo, 2017, pp. 223-228 o al afirmar que dentro de esta economía se complica su apreciación R. Serrano Olivares: “Economía colaborativa- o mejor, economía digital bajo demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad” en M. Rodríguez Piñero Royo (dir.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, ed. Bomarzo, 2017, pp. 35-40.

¹¹⁵ Argumento este, que rompe con el sostenido por otros juzgado y tribunales, que entendían que el trabajador era quien aportaba las principales herramientas como el teléfono móvil y vehículo, al ser de mayor trascendencia económica y organizativa en comparación. No siendo excluyente dicha aportación de medios por el trabajador de la posibilidad de existencia de relación laboral.

¹¹⁶ Argumento este sobre el que de nuevo hay posturas enfrentadas al considerar algunos juzgados y tribunales que este elemento de geolocalización únicamente se utiliza a efectos de cálculo del kilometraje, otros juzgadores valoran este elemento como un sistema de control empresarial, que sumado a otros como las valoraciones de clientes afectan a la prestación del servicio condicionándola y socavando la aparente libertad que las empresas en los casos analizados pretenden hacer parecer.

por la misma conforman indicios que concluyen en la existencia de retribución o el hecho de estas retribuciones sean abonadas con independencia del resultado final de la entrega constituya un indicio de ajenidad en riesgos.

En cualquier caso, tendremos que esperar para ver cómo se pronuncia el Tribunal Supremo sobre esta problemática si alguno de los casos le llega por vía de casación de doctrina.

3. Consecuencias de la calificación del TDP:

Alejándonos un poco de la problemática en sentido estricto, nos interesa analizar qué consecuencias tiene la calificación del TDP como autónomo o asalariado.

Del relato de los hechos expuestos en las diferentes sentencias se puede extraer que en la actualidad se ha superado el modelo fordista, como bien reflejan algunos autores en sus obras al hablar del trabajo en las plataformas digitales, al verse modificados los tipos de trabajos y sus características básicas.

Esta modificación viene es conveniente analizarla desde la perspectiva de las empresas que prestan servicios en consonancia con plataformas digitales pues son un claro ejemplo. En estas el tipo de trabajo utilizado parte de la descentralización de los servicios, una empresa ofrece un servicio a sus clientes, servicios estos que ejecutan terceros contratados como autónomos. Estos ejecutan la prestación de servicios con una cierta autonomía en la elección de los horarios y forma de prestación del servicio.

El problema está en que esta cierta autonomía como hemos expuesto no es tan cierta, siendo en muchos de los casos analizados muy artificial, al verse influida por las condiciones fijadas por la empresa, de forma que, para obtener un resultado económico adecuado para el TDP el mismo debe renunciar a esa pretendida flexibilidad, sometándose a unas condiciones cuanto poco peligrosas, por varios motivos.

En primer lugar, respecto a los horarios, si el TDP deseara obtener unos ingresos suficientes para subsistir, necesitaría realizar un elevado número de pedidos, así como, si deseara elegir estos horarios, debería realizar todos los pedidos asegurando la máxima eficacia, para garantizarse unas buenas valoraciones que le condicionasen favorablemente la elección de dichos horarios. Esto por ejemplo supone un problema pues un elevado número de horas, cuando se trata de trabajos donde el TDP conduce un vehículo puede suponer un riesgo para sí mismo y para el resto, sometándose en muchos casos estos TDP a riesgos derivados de las condiciones meteorológicas pues no pueden dejar de prestar servicios.

En segundo lugar, en referencia al lugar de trabajo, en los casos analizados este es la ciudad, al tratarse de actividades de reparto a domicilio (lo mismo sucedería en el caso de Uber que se dedica al transporte de pasajeros). Dentro de este lugar de trabajo, en algunos casos el trabajador tiene autonomía para la elección de la ruta para realizar la prestación del servicio, en otros como en el caso de Uber, la empresa prefija una ruta más idónea,

pudiendo ser penalizado el trabajador por no seguirla, controlándose por medio de GPS en los casos analizados el desarrollo de la prestación de servicios y fijando en algunos casos un punto de inicio y fin de la prestación del servicio, control este que, en conjunción con la presión de la necesidad de realizar un elevado número de pedidos en poco tiempo, puede generar riesgos psicosociales para los TTDP, riesgos estos a los que a estos trabajadores no les queda otra que someterse si quieren obtener sus ingresos.

Estas actividades deben ser protegidas por medio de la calificación del TDP como trabajador asalariado, asumiendo la empresa las consecuencias de una mala protección del trabajador y debiendo velar activamente por el cumplimiento de las medidas adecuadas de seguridad del TDP.

4. Regulación normativa de la problemática en España:

Como bien ya hemos dicho, sobre este tema no existe en la actualidad regulación normativa alguna. Si bien, si existen algunas propuestas al respecto que conviene analizar, de la mano de los pronunciamientos contrarios a la existencia de relación laboral.

La principal propuesta normativa al respecto es la efectuada por la Asociación Española de la Economía Digital (Adigital en adelante). Esta asociación considera adecuada la calificación de los TDP como autónomos económicamente dependientes al entender que la laboralización de la prestación de servicios en la economía de plataformas altera el modelo de negocio de estas y quiebra con la independencia y autonomía que buscan algunas personas al prestar servicios dentro de dichos modelos.

La propuesta normativa que realiza la asociación pretende modificar la ley 20/2007, regulando la relación de los prestadores de servicios como autónomos, bajo unas condiciones que analizaremos una por una y que son las siguientes:

1. *“La plataforma sea una empresa que opere como prestador de servicios de la sociedad de la información...”*.

Esta primera condición es un poco difícil de entender pues su redacción no es que sea la mejor e introduce a confusión pues la plataforma no es una empresa, la plataforma es un medio a disposición de una empresa. Creo entender que quiere requerir que la empresa opere como prestador de servicios de la sociedad de la información, cuestión esta que se relaciona con los casos C-434/15 y C-320/2016 resueltos por el TJUE donde establece que Uber no puede ser catalogada como prestadora de dichos servicios y por tanto como mera intermediaria por entender que en los servicios prestados la empresa la empresa ejerce un control decisivo sobre esta. Por lo tanto, este requisito, difícilmente se cumple en los casos analizados en puntos anteriores, donde lejos de parecer meras intermediarias las empresas, se implican y ejecutan un control decisivo sobre la prestación del servicio al igual que sucede en Uber a ojos del TJUE, tal es el control que ha llevado a catalogar mayoritariamente las relaciones entre los TDP y las empresas como laborales.

2. *“La contratación y el pago de los servicios se realice a través de un soporte digital”.*

Respecto a este requisito en principio no habría ningún problema pues la ley 20/2007 en su artículo 7 al hablar del contrato del trabajador autónomo clásico establece libertad de forma, entiendo dicha libertad es aplicable a la contratación de servicios por medios de soporte digital pues sería una formalización contractual escrita que no rompe con dicha libertad. Esto cambia para el autónomo económicamente dependiente, para el cual la ley 20/2007 prevé en su artículo 12 que el contrato del TRADE con su cliente principal debe ser formalizado por escrito y registrado en oficina pública, al amparo de dicho precepto y su desarrollo legal en el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero. Aunque como ya dijimos con anterioridad, en base a lo dispuesto por el TS, la calificación de la relación que medie entre las partes no depende del nombre que las partes den al contrato si no de su realidad fáctica.

3. *“El proveedor de servicios disponga de autonomía, no exclusividad y aporte los instrumentos o herramientas, pudiendo la plataforma digital aportar materiales adicionales”.* *“Se entenderá por autonomía la libertad del prestador de escoger forma, horario y días para la realización de los servicios sin penalizaciones”.*

Este requisito al igual que ocurre con el primero es complicado, pues en la realidad de los hechos probados de los casos analizados existentes en España han demostrado a ojos de los tribunales que dicha libertad no es tan amplia como se pretende hacer parecer, siendo está condicionada por la empresa, la cual incluso en determinadas empresas penaliza la falta de disponibilidad o rechazo de encargos por los repartidores.

De forma adicional añade una serie de propuestas respecto al régimen del TRADE que no son objeto de debate en este trabajo, pero que de la misma manera que se hizo con los puntos anteriores, son discutibles.

¿Es adecuada esta propuesta normativa? ¿Es viable? A mi entender esta propuesta normativa no tiene mucho sentido pues pretende aplicar un régimen bajo unas condiciones que en la realidad de las empresas inmersas actualmente en España en la economía de plataformas no se dan.

VI.- CONCLUSIONES.

Es indudable que las TIC han revolucionado la sociedad en todas sus vertientes, incluso en la laboral, produciendo avances productivos notables. El problema está, en que, como ha ocurrido con todas las innovaciones tecnológicas acontecidas hasta la fecha, estas innovaciones han llevado a algunas personas a replantearse cuestiones que ya parecían haber quedado resueltas, un buen ejemplo sería la diferenciación entre trabajo asalariado y trabajo autónomo.

Esta problemática clásica del derecho del trabajo nunca ha estado cerrada del todo, pues año tras año los distintos tribunales y en especial el Tribunal Supremo, han resuelto casos

donde aparecían dudas acerca de dicha diferenciación. La cuestión está en que, hasta la fecha ha habido una pretendida uniformidad en la interpretación del concepto de trabajador a ojos del Tribunal Supremo, utilizando para resolver las controversias al respecto, el sistema de indicios asociado a las ya conocidas notas de laboralidad desprendidas del artículo 1 ET, uniformidad que se ha asentado en una progresiva flexibilización y adaptación de dichos indicios a la realidad social del momento, con la finalidad de no dejar fuera del paraguas del derecho del trabajo relaciones que, aun con una alta independencia que pudiera llevar a pensar que se trata de trabajadores autónomos, presentan los suficientes indicios como para ser calificados como asalariados.

Con la aparición de la figura del TDP asociada a la economía de plataformas, se ha reabierto el debate sobre la diferencia entre trabajador asalariado y autónomo. Esto se debe a que, algunas empresas enmarcadas dentro de la economía de plataformas han prestado servicios utilizando intermediarios (TDP) contratados como autónomos al amparo del argumento de que dichos trabajadores no presentan características asociadas a un trabajador asalariado, contando por el contrario con una alta autonomía, característica de un trabajador autónomo. Estas empresas han llegado a los tribunales, los cuales se han pronunciado de diferentes maneras, unos concluyendo con la existencia de relación laboral y otros concluyendo con la no existencia de relación laboral y por ende con la existencia de autonomía. La cuestión es ¿quién tiene la razón?, la respuesta como no podía ser de otra manera es un depende, habiendo examinado en este trabajo el grueso de resoluciones judiciales y la jurisprudencia del TS al respecto, la primera conclusión obvia que se puede y se debe extraer es que, la cuestión de la laboralidad es una cuestión apegada a la casuística, donde, dependiendo de cada caso se apreciará de una manera u de otra, en virtud de los elementos que se presten.

Avanzando un poco más allá de esta primera conclusión simplista, el problema se haya unido al propio sistema de indicios asociado a las notas de laboralidad. Al hablar de la economía de plataformas y de las empresas inmersas dentro de la misma, estamos hablando de un sistema de relaciones donde han incidido de lleno las TIC, introduciendo un elemento tecnológico que facilita y agiliza las relaciones entre los participantes en la economía de plataformas, cuestión esta sobre la cual se centra el fondo del asunto, pues es de donde derivan las mayores dudas a la hora de calificar un TDP como trabajador autónomo o como trabajador asalariado y donde se plantea la siguiente cuestión ¿Siguen siendo útiles las notas de laboralidad y el sistema indiciario en la actualidad?. En mi opinión por su puesto, en puntos anteriores del trabajo ya hemos tratado esta cuestión, pero es necesario recalcarla, las notas de laboralidad y sus indicios han sido en los últimos 30 años, progresivamente adaptadas a la realidad social en su interpretación por los tribunales en especial por el TS, para evitar excluir ninguna relación del derecho del trabajo. El elemento tecnológico no debe llevarnos a confusión, la plataforma digital es otra herramienta más que agiliza y facilita el trabajo, debe valorarse el caso con todas sus peculiaridades para ver si la relación que se lleva a cabo (donde puede o no intervenir una plataforma digital) reúne o no las características suficientes para ser calificada como laboral, para lo cual, la herramienta a disposición de los tribunales son las conocidas notas de laboralidad y el sistema indiciario asociado a las mismas. Pudiera parecer que dentro

de la economía de plataformas, en algunos casos pudiera haber una cierta independencia, pero debe en mi opinión, ser valorada en conjunto con el resto de elementos, por ejemplo me es llamativo la necesidad de aportación de vehículo propio y teléfono móvil por parte del TDP, en algunos casos, para la prestación del servicio, respecto a este elemento, deberá valorarse qué trascendencia técnica y económica tienen dichos medios respecto a la actividad que se ejerce y si existen otros medios de los que disponga el TDP que sean de mayor relevancia como puede ser la plataforma digital (propiedad de las diferentes empresas).

Es interesante analizar qué es lo que han aportado los tribunales a la problemática. Si examinamos el grueso de sentencias, nos damos cuenta en primer lugar de que en ambos casos se utilizan prácticamente los mismos argumentos para fallar a favor de la existencia o no de relación laboral. Tanto en el caso Deliveroo como en el caso Glovo los juzgados y tribunales parten del examen de las notas de ajenidad y dependencia, siendo apreciadas estas de forma muy similar en ambos casos, respecto a la ajenidad, esta es apreciada por medio de indicios de ajenidad en frutos, riesgos, mercado y medios, llegando a conclusiones muy similares, respecto a la dependencia, se valora en ambos casos la libertad de elección de horarios, emisión de instrucciones por parte de la empresa y la introducción del repartidor en el círculo de organización y dirección de un tercero. Prestándole menor atención a las notas de voluntariedad (sobre la cual no cabe duda), retribución (al considerarse que las formulas de contraprestación en ambos casos pueden ser catalogadas como salario) y personalidad (por no haberse usado la posibilidad que la empresa aporta a los trabajadores de ser sustituidos), lo cual nos deja ver la fuerza de estas notas para diferenciar el trabajo asalariado del trabajo autónomo.

La gran mayoría de sentencias fallan a favor de la laboralidad de los repartidores, siendo a mi juicio más clara la laboralidad de los repartidores en la empresa propietaria de Deliveroo, pues hasta la fecha todas las resoluciones califican a los repartidores como asalariados, mientras que en la empresa propietaria de Glovo ha habido alguna sentencia que pone en cuestión el estatus de asalariados de algunos repartidores, catalogándolos como autónomos. Esta diferencia se debe en primer lugar a la casuística, ambos casos, aunque presentan maneras de operar bastante similares, divergen en ciertos elementos que hacen que haya un margen para apreciar la autonomía de los repartidores, esta diferencia refleja la necesidad de que sean los tribunales quienes interpreten el concepto de trabajador, por tratarse de una problemática estrechamente apegada a la casuística, esta conclusión se ve reforzada por lo dispuesto en el auto del TJUE de 22 de Abril de 2020, sobre el caso Yodel, donde se concluye que la apreciación o no de la existencia de una relación laboral debe justificarse a la realidad de la relación que une a las partes, siendo en dicho caso clara a mi juicio la autonomía, por no existir restricciones a la libertad de sustitución ni a la libertad de elección de horarios, cosa que si ocurre en los casos Deliveroo y Glovo como hemos visto a lo largo de este trabajo.

Sobre la problemática asociada a la laboralidad en la economía de plataformas ha habido alguna propuesta normativa sobre la cual conviene precisar que aporta ninguna solución a la problemática, pues al igual que sucede con el AIP de una de las empresas inmersas

en la economía de plataformas, pretende en mi opinión forzar la calificación del TDP como autónomo, cuestión esta que debe responder a la realidad fáctica de la relación que lo une a la empresa, dejando ver de forma clara que, hasta la fecha, la mejor solución para el problema es dejarlo en manos de los tribunales los cuales, en base a la realidad de los hechos calificarán la relación.

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.

M. Rodríguez-Piñero Royo: *Las nuevas tecnologías en la empresa*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2006, p. 7.

A. Paños Álvarez: *Las tecnologías de la información como fuente de ventajas competitivas, una aproximación empírica* (Tesis Doctoral), Universidad de Murcia, España, 1999, pp. 24-26.

A. Llamosas Trapaga: *Las nuevas tecnologías de la información y comunicación y las relaciones laborales*, (Tesis Doctoral), Universidad de Deusto. España. 2012, p. 22.

F. Cavas Martínez: “Globalización y relaciones laborales”, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, nº 3, 2008, p. 204.

F. Pérez de los Cobos Orihuel: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, ed. Tirant, 1990, pp. 11-14.

D. T. Ka hale Carrillo: “Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales ¿Avance o retroceso?”, *Revista de Derecho*, nº 25, 2006, p. 292.

M. E. Cuadros Garrido: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, (Tesis Doctoral), Universidad de Murcia, España, 2017, p. 39-43.

M. Saenz Buruaga Azcargorta: “Implicaciones de la Gig-Economy en las relaciones laborales: El caso de la plataforma Uber”. *Revista de estudios de Deusto*, nº 1, 2019, pp. 3-6.

L. Pérez Capitán: *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales*, ed. Aranzadi, 2019, pp. 107-114.

M. R. Alarcón Caracuel “La informatización y las nuevas formas de trabajo” en M. R. Alarcón Caracuel (dir.) *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y derecho del trabajo* ed. Bomarzo, 2004, pp. 10-14

M. E. Cuadros Garrido: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, (Tesis Doctoral), Universidad de Murcia, España, 2017, p. 50-54.

A.V. Sempere Navarro: “Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el ámbito laboral”, en AA. VV, *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*, ed. Aranzadi, 2002, pp. 31-34

G. Cedrola Spremolla: “El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación y las relaciones laborales”. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, número 1, 2017, p. 18.

P. Auvergnon: “Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital”, *Revista Derecho social y empresa*, Nº 6, 2016, p. 27

- J. J. Plaza Angulo: “Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico”, en A. Todolí Signes (dir.), *Trabajo en plataformas Digitales: innovación, Derecho mercado*, ed. Aranzadi, 2018, pp. 40-42.
- M. Rodríguez-Piñero Royo: “La figura del trabajador de plataforma: Las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios”, en F. Pérez de los Cobos Orihuel (dir.), *El trabajo en plataformas digitales, análisis de su situación jurídica y regulación futura*, ed. Wolters Kluwer, 2018, p. 22.
- A. I. Pérez Campos: “Economía colaborativa y tiempo de trabajo ¿Es necesario un cambio legislativo?” en G. García González (cord.) *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, ed. Dykinson, pp. 129-134.
- J. M. Martín Carretero: “Las plataformas digitales como modelo de negocio” en M. L. Rodríguez Fernández, *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, ed. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018, pp. 29-30.
- J. Sánchez Pérez: “La economía colaborativa en España, en Congreso Internacional: El futuro del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales”, en Granada, 2018, pp. 931-933.
- M. Regina Redinha: “Crowd employment, reconocimiento y calificación jurídica” en G. García González (cord.) *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, ed. Dykinson, pp. 35-44.
- M. Rodríguez-Piñero Royo: “La figura del trabajador de plataforma: Las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios”, en F. Pérez de los Cobos Orihuel (dir.), *El trabajo en plataformas digitales, análisis de su situación jurídica y regulación futura*, ed. Wolters Kluwer, 2018, pp. 20-21.
- M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “Uber como plataforma digital de servicios de transporte”, *Revista Foro, Nueva época*, vol. 20, núm. 2 (2017): 317-327.
- J. M. Goerlich Peset: “Indicios de autonomía y de laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma”, en F. Pérez de los Cobos Orihuel (dir.), *El trabajo en plataformas digitales, análisis de su situación jurídica y regulación futura*, ed. Wolters Kluwer, 2018, pp. 40-44.
- I. Beltrán Ruiz: “Direttiva UE 2019/1152 e «diritto di rifiuto»: i riders/glovers sono lavoratori subordinati”, *L’Ispettore e la Società* nº 1, 2020, pp. 25-28
- M. Saenz Buruaga Azcargorta: “Implicaciones de la Gig-Economy en las relaciones laborales: El caso de la plataforma Uber”, *Revista de estudios de Deusto*, nº 1, 2019, pp. 3-6.
- A. Montoya Melgar: *Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, 2019, pp. 265-268.
- J. García Murcia, “Capítulo 5 Los Trabajadores Asalariados”, en VV. AA, *Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, 2019, pp. 174-180.

J. M. Ramírez Martínez: “*El contrato de trabajo: Concepto, funciones y elementos*” en VV. AA, “*Curso Básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”, ed. Tirant, 2019, pp. 173-175.

M. B. Cardona Rubert: “*Tema 4 El Trabajador*”, en J. M. Goerlich Peset, *Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, 2018, pp. 101-110.

A. Montoya Melgar: *Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos 2016, pp. 268-269.

M. Y. Sánchez-Urán Azaña: “Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad”, *Revista del ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social* nº 143, 2019, pp. 17-19.

M. Llorente Sánchez-Arjona: “La tutela judicial de los Trade. Un estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción social”. *Revista Temas Laborales*, número 102, 2009, p. 159.

F. Navarro Nieto: “Especialidades del régimen profesional del Trade en jornada, interrupciones y extinción de la relación contractual”, *Revista Temas Laborales*, número 114, 2012, p. 34.

M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “*Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la Unión Europea y ordenamientos nacionales*”, en Texto del capítulo de la publicación por la Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias (en prensa) sobre *Nuevas tecnologías y protección de datos*. Proyecto Certifica RSE (DER 2015-65374), Proyecto Inbots CSA, H2020.

J. Escribano Gutiérrez: “*El trabajo altruista*” en J. García Murcia (dir.), *Condiciones de empleo y relaciones de trabajo en el derecho de la Unión Europea: un estudio de jurisprudencia del tribunal de justicia*, ed. Aranzadi, 2017, pp. 970-971

M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “*Capítulo I. Concepto de Trabajador*”, en J. García Murcia (dir.) *Condiciones de empleo y relaciones de trabajo en el derecho de la Unión Europea un estudio de jurisprudencia del tribunal de justicia*, ed. Aranzadi, 2017, pp. 59-63.

M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “Concepto de trabajador en el derecho de la unión europea y en la jurisprudencia del TJUE”, pp. 4-6 del ejemplar multicopiado, próxima publicación en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 232, 2020.

M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “Hacia el concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea, en especial, en la Política Social propiamente dicha”, *Foro: Revista de ciencias jurídicas y sociales*, número 1, 2017.

M.Y. Sánchez-Urán Azaña: “Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad”. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, número 143, 2019, p. 21-23.

F. Pérez de los Cobos Orihuel: “La calificación jurídica de los “riders”: un problema europeo”, *Revista de Derecho Vlex*, número 192, 2020.

VV. AA: “*Concepto de Trabajador*”, en A.V Sempere Navarro (dir.), *Prontuario de Jurisprudencia Social Comunitaria (1986-2008)*, ed. Aranzadi, 2008, pp. 69-71.

J. Gorelli Hernández: “Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas ("crowdsourcing offline")”, *Revista de derecho social* nº 86, 2019, pp. 41-43.

R. Poquet Català: “*Zonas grises de la economía colaborativa: Uber como paradigma*” en G. García González (cord.) *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, ed. Dykinson, pp. 61-71.

A. Todolí Signes: “*Nuevos indicios de laboralidad como resultado de la nueva empresa digital*”, en M. Rodríguez Piñero Royo (dir.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, ed. Bomarzo, 2017, pp. 223-228

R. Serrano Olivares: “*Economía colaborativa- o mejor, economía digital bajo demanda- , trabajo 3.0 y laboralidad*” en M. Rodríguez Piñero Royo (dir.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, ed. Bomarzo, 2017, pp. 35-40.

SENTENCIAS CITADAS.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea:

ATJUE Asunto C-692/19

STJUE Asunto C-320/16

STJUE Asunto C-434/15

Tribunal Supremo:

STS 04/02/2020 (Rec. 3008/2017).

STS 29/10/2019 (Rec. 1338/2017)

STS 10/04/2018 (Rec. 179/2016).

STS 08/02/2018 (Rec. 3389/2015).

STS 24/01/2018 (Rec. 3394/2015).

STS 16/11/2017 (Rec. 2806/2015)

STS 11/02/2015 (Rec. 2353/2013)

STS 19/02/2014 (Rec. 3205/2012)

STS 25/03/2013 (Rec. 1564/2012)

STS 17/05/2012 (Rec. 871/2011)

STS 21/06/2011 (Rec. 2355/2010)
STS 03/05/2011 (Rec. 2228/2010)
STS 09/12/2010 (Rec. 1874/2009)
STS 29/11/2010 (Rec. 253/2010)
STS 07/10/2010 (Rec. 11/2009)
STS 07/10/2009 (Rec. 4169/2008)
STS 11/05/2009 (Rec. 3704/2007)
STS 30/04/2009 (Rec. 1701/2008).
STS 22/07/2008 (Rec. 3334/2007)
STS 12/12/2007 (Rec. 673/2006)
STS 07/11/2007 (Rec. 2263/2006)
STS 10/07/2007 (Rec. 1412/2006)
STS 20/03/2007 (Rec. 747/2006)
STS 19/09/2006 (Rec. 1359/2005)
STS 03/05/2005 (Rec. 2606/2004)
STS 09/12/2004 (Rec. 5319/2003)
STS 19/07/2002 (Rec. 2869/2001)
STS 10/07/2000 (Rec. 4121/1999)
STS 25/01/2000 (Rec. 582/1999)
STS 29/12/1999 (Rec. 1093/1999)
STS 15/06/1998 (Rec. 2220/1997)
STS 31/03/1997 (Rec. 3555/1996)
STS 22/04/1996 (Rec. 2613/1995)
STS 20/09/1995 (RJ 1995\6784)
STS 26/01/1994 (Rec. 399/1993)
STS 05/11/1993 (Rec. 708/1992)
STS 24/07/1992 (Rec. 1860/1991)
STS 27/05/1992 (RJ 1992\3678)
STS 21/09/1990 (RJ 1990\7926)

STS 23/04/1990 (RJ 1990\3480)
STS 05/03/1990 (RJ 1990\1755)
STS 24/02/1990 (RJ 1990\1911)
STS 09/02/1990 (Rec. 769/1987)
STS 25/01/1990 (Rec. 221/1988)
STS 23/01/1990 (RJ 1990\197)
STS 23/10/1989 (RJ 1989\7310)
STS 28/10/1988 (RJ 1988\8173)
STS 09/10/1988 (RJ 1988\7552)
STS 26/06/1986 (RJ 1986\3741)
STS 07/06/1986 (RJ 1986\3487)
STS 06/05/1986 (RJ 1986\2491)

Tribunales Superiores de Justicia:

Asturias:

STSJ Asturias de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019) (Glovo)

Cataluña:

STSJ Cataluña de 21 de febrero de 2020 (Rec. 5613/2019) (Glovo)

Madrid:

STSJ Madrid de 3 de febrero de 2020 (Rec. 749/2019) (Glovo)

STSJ Madrid de 17 de Enero de 2020 (Rec. 1323/2019) (Deliveroo)

STSJ Madrid de 18 de diciembre de 2019 (Rec. 714/2019) (Glovo)

STSJ Madrid de 27 de noviembre de 2019 (Rec. 588/2019) (Glovo)

STSJ Madrid 19 de septiembre de 2019 (Rec. 195/2019) (Glovo)

Juzgados de lo Social:

Barcelona:

SJS nº 3 Barcelona de 18 de noviembre de 2019 (Sentencia nº 325/2019)

SJS nº 31 Barcelona de 11 de Junio de 2019 (Autos nº 662/2017) (Deliveroo)

SJS nº 24 de Barcelona de 29 de mayo de 2019 (Autos nº 144/2018) (Glovo)

SJS nº 11 de Barcelona de 29 de mayo de 2018 (Autos nº 652/2016) (Take Eat Easy)

Gijón:

SJS nº 1 Gijón de 20 de febrero de 2019 (Autos nº 724/2018) (Glovo)

Salamanca:

SJS nº 1 de Salamanca de 14 de Junio de 2019 (Autos nº 133/2019) (Glovo)

Madrid:

SJS nº 19 de Madrid de 22 de Julio de 2019 (Autos nº 510/18) (Deliveroo)

SJS nº 1 de Madrid de 4 de abril de 2019 (Autos nº 947/2018) (Glovo)

SJS nº 1 de Madrid de 3 de abril de 2019 (Autos nº 944/2018) (Glovo)

SJS nº 33 de Madrid de 11 de febrero de 2019 (Autos nº 1214/2018) (Glovo)

SJS nº 17 de Madrid de 11 de enero de 2019 (Autos nº 418/2018) (Glovo)

SJS nº 39 de Madrid, 3 de septiembre de 2018 (Autos nº 1353/2017) (Glovo)

Oviedo:

SJS nº 4 de Oviedo de 25 de febrero de 2019 (Autos nº 458/2018) (Glovo)

Valencia

SJS nº 5 Valencia de 10 de junio de 2019 (Autos nº 371/2018) (Deliveroo)

SJS nº 6 Valencia de 1 de junio de 2018 (Autos nº 633/2017) (Deliveroo)

Vigo:

SJS nº 2 Vigo de 12 de noviembre de 2019 (Autos nº 971/2018) (Glovo)

Zaragoza:

SJS nº 2 Zaragoza de 27 de Abril de 2020 (Autos nº 521/2018) (Deliveroo)